IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, VIVIENDAS, INFRAESTRUCTURA Y PROMOCIÓN DE VÉLEZ-MÁLAGA, SOCIEDAD ANÓNIMA 2019 - 2021

CAPÍTULO PRELIMINAR

Son partes signatarias del presente convenio, por una parte la representación legal de la empresa "Empresa Municipal de Servicios, Viviendas, Infraestructura y Promoción de Vélez- Málaga, Sociedad Anónima", de ahora en adelante EMVIPSA, y por otra la "representación legal de los trabajadores" de la citada empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente la legitimación para la firma del presente convenio colectivo de trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio regulará las relaciones laborales de la Empresa Municipal de Ser vicios, Viviendas, Infraestructura y Promoción de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima.

Artículo 2. *Ámbito personal*

Las normas del presente convenio serán de aplicación a la totalidad del personal que figura en los escalafones de la Empresa Municipal de Servicios, Viviendas, Infraestructura y Promoción de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima.

Se excluye del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección, el cual se regirá por lo estipulado en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio donde la Empresa Municipal de Servicios, Viviendas, Infraestructura y Promoción de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad.

Por tanto el presente convenio será de obligada y general observancia para todo su personal en todas las actividades y centros de la empresa.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 5. *Prórroga*

Las partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para un nuevo convenio antes de la finalización de su vigencia.

El presente convenio se entenderá prorrogado en su totalidad por años sucesivos una vez llegado su vencimiento, si no hubiese sido denunciado manteniendo su ultractividad mientras tanto no se publique un nuevo convenio. En el supuesto de que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado definitivamente, mediante denuncia fehaciente, la misma deberá formularse, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

En tal supuesto, los importes económicos se verán incrementados en el mismo porcentaje previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado para el personal laboral de la Administración Local.

Artículo 6. *Condición más beneficiosa*

Todas las condiciones económicas y de cualquier otra índole contenidas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que se mantendrán como condiciones más favorables aquellas que vinieran disfrutando el personal a título individual.

Toda disposición de rango superior que represente una mejora a favor de la plantilla será de aplicación a partir de su entrada en vigor, considerándose la misma como derecho necesario.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico unitario, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, las partes signatarias de este

convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, con el objeto de resolver los artículos anulados, siguiendo el resto del articulado en vigor. Si en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo, las partes signatarias se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio.

Artículo 8. *Normas supletorias*

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afectara, tanto a las condiciones económicas como a las relaciones laborales, se estará por ambas partes a lo estipulado por la legislación vigente.

A los efectos del presente Convenio, todas las referencias a cónyuges o matrimonio se entenderán extendidas a las parejas de hecho, conforme a la legislación aplicable.

Artículo 9. *Comisión de vigilancia e interpretación*

Estará compuesta por una comisión de representantes de la empresa y de los trabajadores de forma paritaria y tendrá su reglamento de funcionamiento. Estará compuesta como mínimo por 4 miembros de cada parte, pudiendo asistir asesores con voz y sin voto.

Entre sus funciones se encontraran las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio Colectivo.
2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3.- Arbitraje de problemas originado de su aplicación.
4.- Estudio de evolución de relaciones entre las partes.
5.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros.

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al trimestre o cuando cualquier circunstancia, en relación con sus funciones lo haga menester. La convocatoria se podrá hacer a instancia de cualquiera de sus partes, quien, a su vez, presentará con la debida antelación el tema a debatir.

La cantidad de miembros que compongan esta Comisión se regirá por lo dispuesto para las Mesas Generales de Negociación.

CAPÍTULO SEGUNDO 2º

Contratación

Artículo 10. *Contratación*

El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), y será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el /la trabajador/a, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

El personal al servicio de esta empresa municipal se rige por el Derecho Laboral. El nombramiento del mismo irá precedido de convocatoria pública en medios oficiales y de los procesos selectivos correspondientes, basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, conforme a lo estipulado en el artículo 77 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Artículo 11. *Garantías en el empleo*

En caso de ser declarado un despido como improcedente, el/la trabajador/a tendrá derecho a elegir entre la indemnización legal o la readmisión.

CAPÍTULO TERCERO

Clasificación profesional

Artículo 12. *Adscripción de personal*

El desempeño de unas determinadas funciones o el desarrollo de la prestación laboral en un determinado puesto de trabajo será el factor determinante de la retribución a percibir; consecuentemente, el/a trabajador/a tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente desempeñe, con independencia del que tuviera inicialmente reconocido. En todo caso, cuando temporalmente se desarrollen funciones de inferior categoría, el trabajador/a percibirá la retribución de la categoría superior que tenga reconocida.

Artículo 13. *Grupos y categorías profesionales*

1. El personal afectado por el presente convenio quedará integrado en algunos de los siguientes grupos, atendiendo a su contenido funcional. Grupo I: Personal técnico y administración y Grupo II: Personal de oficio.

2. Los puestos de trabajos, funciones y/o categorías que integran cada grupo funcional se ordenarán en categorías conforme a los conocimientos requeridos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

3. Con independencia de la categoría que tenga reconocida, entre los cometidos que el/a trabajador/a se obliga a desarrollar queda incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de estas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

4. El desempeño de las funciones de Jefaturas (Equipo, Grupo y/o Departamento) será en todo caso de libre designación por parte de la dirección entre el personal que tenga reconocida la categoría de titulado, oficial, auxiliar o ayudante, devengándose, en su caso, el complemento salarial específico por especial responsabilidad.

a) *Grupo I: Personal técnico y administración*

1. Personal titulado: Integran este grupo todos los/as trabajadores/as que, sin tener la consideración de directivos, están en posesión de titulación universitaria y desarrollan los conocimientos propios de dicha titulación en tareas de supervisión, coordinación y/o planificación en las áreas administrativas, comercial y/o técnica, en dependencia directa del Gerente o de la persona en quién este delegue conforme al organigrama vigente en cada momento en la empresa. Podrán ser:

– Titulado de grado superior. El/a trabajador/a que posea título de licenciado o escuela técnica de igual grado y que desempeñe funciones correspondientes al contrato de trabajo concertado en razón de su título. Están bajo la dependencia del gerente de la empresa o persona en quien delegue.

– Titulado de grado medio. El/a trabajador/a que posea título de diplomado universitario o escuela técnica de igual grado y que desempeñe las funciones correspondientes al contrato de trabajo concertado en razón de su título. Están bajo la dependencia del gerente de la empresa o persona en quien delegue.

2. Personal administrativo: Se estructurará en las mismas categorías que se prevén para el personal de oficio, entendiendo hechas todas las referencias a profesión u oficio a las propias de la actividad administrativa.

b) *Grupo II: Personal de oficio*

1. Personal de oficio. Pertenecen a este grupo los/as empleados/as que, dentro de una profesión u oficio, desempeñen cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento.

– Peón. Es el trabajador/a que ejecuta tareas básicas que no requieren preparación alguna, ni conocimientos técnicos ni prácticos.

Sus funciones se desarrollan con alto grado de dependencia prestando su colaboración máxima a las órdenes de otros trabajadores/as de superior categoría.

– Subalterno. Es el trabajador/a que, realiza tareas que aunque se ejecuten bajo instrucciones prácticas requieren adecuados conocimientos profesionales para la realización de las mismas.

El/a trabajador/a se responsabiliza de las tareas encomendadas con una supervisión sistemática. Deberá poseer conocimientos previos adquiridos en el desarrollo de su profesión y formación específica en lugar de trabajo.

– Auxiliar. Es el/a trabajador/a con conocimientos profesionales teóricos y prácticos del oficio que le permiten la realización de todas las tareas de dicha profesión u oficio, con iniciativa, autonomía y responsabilidad.

– Oficial. Es el/a trabajador/a que poseyendo conocimientos técnicos suficientes de la profesión u oficio, desarrolla y dirige todas aquellas actividades propias de la misma con responsabilidad tanto material como organizativa y con capacidad técnica necesaria para resolver cualquier problemática que surja en su área profesional. Puede asumir funciones básicas de coordinación de otros operarios de igual o inferior categoría en el desarrollo de dichas tareas, con niveles significativos de iniciativa y/o decisión. Tiene responsabilidad de las actividades complementarias a las tareas encomendadas.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas.

Artículo 14. *Promoción interna*

1. Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes. La empresa a estos efectos comunicará a la representación de los/as trabajadores/as o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección, teniéndose en cuenta para ella la titulación, experiencia y cursos requeridos.

2. De lo anterior quedan excluidos todos los cargos de confianza de la empresa: Gerente y Jefes de Departamento, Grupos y Equipos, que serán de libre designación por parte de la dirección de la empresa.

3. En el caso de desempeño de funciones de distinta categoría durante más de seis meses consecutivos, trabajador/a y empresa analizarán las posibilidades de reclasificación profesional, pudiendo el/a trabajador/a, en virtud del artículo 39 del ET, reclamar el ascenso, ateniéndose a lo redactado en el punto anterior.

4. En el plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente convenio se llevará a la comisión paritaria las promociones internas que se consideren necesarias con el objeto de facilitar la información a la plantilla.

Artículo 15. *Ascensos, procedimiento*

El personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a cubrir las vacantes o plazas de nueva creación de categoría profesional superior que se produzcan, de acuerdo con los siguientes requisitos objetivos:

1. ª Titulación académica.

2. ª Cualificación profesional y/o conocimiento del puesto de trabajo.

3. ª Periodos si los ha habido, en que haya desempeñado el puesto de trabajo objeto de la promoción profesional.

4. ª Antigüedad en la empresa.

5. ª Pruebas objetivas si fueran necesarias.

CAPÍTULO CUARTO
Movilidad funcional

Artículo 16. *Movilidad funcional*

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de su personal empleado, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

1. En atención a la diversidad de actividades económicas desarrolladas por la empresa, y la consiguiente diversidad de capacitaciones profesionales requeridas en las mismas, y con el fin de preservar el empleo de los/as trabajadores y trabajadoras, expresamente se pacta la posibilidad del cambio de actividad del/a mismo/a, cuando las circunstancias económicas, técnicas, productivas u organizativas así lo justifiquen.

2. Cuando el citado cambio de actividad se prevea como definitivo se producirá la reclasificación profesional del/a trabajador/a afectado. Transcurridos los 30 días naturales desde la comunicación la medida de cambio de actividad y reclasificación profesional el mismo entrará en vigor.

3. La reclasificación profesional consistirá en la adaptación de la categoría profesional del /a trabajador/a que cambia de actividad al contenido de su nuevo puesto de trabajo de

conformidad con las reglas de clasificación profesional establecidas en el presente convenio colectivo y el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El cambio de actividad y reclasificación profesional regulada en el presente artículo podrá dar lugar al cambio del centro de trabajo, pero en ningún caso al traslado definitivo regulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de traslado se estará a lo dispuesto en la citada norma legal.

Artículo 17. *Trabajos de superior categoría*

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el/a trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho periodo, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no resolviese favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el/a interesado/a los requisitos precisos al respecto, el/a trabajador/a tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el/a trabajador/a realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 18. *Trabajos de inferior categoría*

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un/a trabajador/a no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a este la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Artículo 19. *Personal con capacidad disminuida. Reglamento de segunda actividad*

1 El personal que, por edad (mayores de 55) u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá solicitar a la empresa trabajos adecuados a sus condiciones actuales, asignándosele la clasificación profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

2 Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. El pase a la segunda actividad se tramitará previa solicitud de los interesados y las interesadas, a través de la comisión paritaria de personal, podrá ser temporal o definitiva y comporta en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo. Con las

solicitudes se creará un listado por fecha de entrada en registro denominado “bolsa de segunda actividad” que la empresa expondrá en los tablones de anuncios para conocimiento de los /as empleados /as. Anualmente se informará de las vacantes que se produzcan por jubilación o nueva creación de plazas consideradas como “segunda actividad”.

4. El procedimiento es el que rige en el reglamento, que se transcribe en el artículo siguiente.

Artículo 20. *Reglamento de acceso a puestos de segunda actividad*

“Reglamento de Acceso a Puestos de Segunda Actividad”.

Artículo 1. *Definición segunda actividad*

Por segunda actividad se califica la situación administrativa especial de los empleados/ as laborales de EMVIPSA, que tiene por objeto fundamental garantizar una adecuada aptitud psicofísica y sensorial mientras permanezcan en activo, asegurando la eficacia del servicio público.

Artículo 2. *Motivos*

En el pase a segunda actividad se ocuparán vacantes dentro del mismo grupo profesional o categorías profesionales pertenecientes a un grupo profesional inferior y se podrá solicitar por dos motivos:

• Incapacidad física, psíquica o sensorial.
• Protección de la maternidad.

I. INCAPACIDAD FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL

Artículo 3. *Definición*

Se entiende como incapacidad física, psíquica o sensorial aquella situación que inhabilita al trabajador o trabajadora para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta, independientemente de la causa (psicofísica o sensorial) de la que traiga causa.

Artículo 4. *Procedimiento*

a) El pase a segunda actividad se producirá siempre a petición del interesado/a y habrá de reunir los requisitos exigidos para la ocupación de la plaza.

b) La petición deberá ir acompañada de informe médico correspondiente donde se deberá especificar la incapacidad para realizar las funciones o la actividad laboral que alega.

c) Esta petición se trasladará a la comisión paritaria de personal donde se resolverá. En caso de que no queden claras las circunstancias alegadas, dicha comisión podrá instar al trabajador/a para que precise, concrete, aporte nuevas pruebas o nuevos informes sobre las causas motivadoras del padecimiento.

Artículo 5. *Orden de prelación para la cobertura de vacantes*

Una vez admitida la incapacidad del trabajador o trabajadora para su ocupación habitual, las vacantes se ocuparán entre los que posean la formación adecuada, por riguroso orden de aceptación de la solicitud. En caso de igualdad, primará la antigüedad en la empresa y, de persistir la misma, la edad del trabajador/a.

Artículo 6. *Duración de la adscripción*

El trabajador/a que sea adscrito/a a un puesto de segunda actividad permanecerá en esta situación, bien hasta que este/a pase a la jubilación, bien hasta que desaparezcan las circunstancias que propiciaron la incoación del expediente.

Artículo 7. *Formación*

Cuando sea necesario, la empresa facilitará la formación necesaria a los trabajadores/as para la adaptación al nuevo puesto.

II. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Artículo 8. *Obligación de proteger la maternidad*

De acuerdo con el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas vienen obligadas a desarrollar una acción eficaz de protección de la maternidad.

Artículo 9. *Causas*

Cuando la trabajadora esté embarazada o en periodo de lactancia y las condiciones del puesto de trabajo no sean favorables al estado de salud de la mujer o del hijo o al normal desarrollo de su embarazo, tiene derecho al cambio de las condiciones del puesto de trabajo y, si es necesario, a un traslado temporal del mismo.

Artículo 10. *Procedimiento. Tramitación*

1. El procedimiento para su tramitación se iniciará siempre a petición de la interesada, a la que se acompañará el correspondiente informe médico del facultativo de la Seguridad Social.

2. Dicha solicitud será valorada por la comisión paritaria de personal con la mayor celeridad posible dada la especial sensibilidad que el caso requiere, así como el carácter temporal y transitorio del cambio solicitado.

Artículo 11. *Inexistencia de vacantes*

En el supuesto de que, aun aplicando el procedimiento anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. , sin perjuicio de la opción de la tramitación de la Prestación de la Seguridad Social por Riesgo durante el Embarazo.

Disposición final

En todo lo no previsto en el presente reglamento, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo para el personal laboral vigente en el momento de su aplicación”.

CAPÍTULO QUINTO

Movilidad geográfica

Artículo 21. *Conceptos generales*

1. La empresa podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

2. Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto núcleo de población y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del/a trabajador/a y sea de duración inferior a un año, se devengarán dietas y gastos de locomoción.

Artículo 22. *Dietas*

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del personal, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento, siempre que este se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual.

2. El trabajador o trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el personal afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del/a trabajador/a y en las mismas fechas que esta; pero en los desplazamientos de más de una

semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. La cuantía de las dietas para el periodo de vigencia de este convenio serán las siguientes para todas las categorías:

Dieta completa: 56,24€.

Media dieta: 20,45€.

7. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de incapacidad temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

Artículo 23. *Locomoción*

Serán por cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea originada por lo establecido en el artículo 22 o por aquellos desplazamientos que deba realizar el/a trabajador/a dentro de su jornada en cumplimiento de las funciones de su puesto de trabajo. La empresa pondrá medios propios a disposición de su plantilla, abonará el importe de un billete de ida y vuelta en un medio de transporte público regular o en caso de que el/a trabajador/a deba utilizar su propio vehículo como compensación a razón de 0,25 euros/km o las actualizaciones que se fijen por Ley.

La utilización del vehículo propio para dichos desplazamientos por parte del trabajador o trabajadora tendrá carácter voluntario, pudiendo negarse a tal uso y estando obligada la empresa en ese caso a facilitar los medios oportunos para la prestación del servicio.

En el supuesto de averías en el vehículo propio, como consecuencia de los servicios prestados con el mismo de forma continuada, la empresa asumirá el coste de dichas averías previo informe favorable del jefe del subdirector de área correspondiente.

CAPÍTULO SEXTO

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 24. *Calendario laboral*

1. El calendario laboral para el año 2020 será fijado por la comisión paritaria del presente convenio antes fin del año en curso, siempre que se conozca el calendario de la Junta de Andalucía y las fiestas locales de la provincia de Málaga. Independientemente se considerarán como no laborables y retribuibles a todos los efectos los siguientes días:

- 5 de enero.
- 24 de diciembre.
- 31 de diciembre.

2. En caso de que un no laborable coincida con sábado o domingo, la empresa podrá establecer que se traslade el festivo al siguiente lunes o se compense al personal, quedando a disposición de estos un día libre, atendiendo siempre a las necesidades del servicio que se trate.

Si a requerimiento de la empresa, se hubiese que trabajar en alguno de ellos, el personal afectado tendrá la opción de pedir una compensación por otro día.

3. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en este convenio o, en su caso, el del propio centro de trabajo.

4. Para el día de la Patrona de la Administración Local, se estará a lo dispuesto en Ayuntamiento de Vélez-Málaga para su personal laboral.

Artículo 25. *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo ordinaria para el personal de esta empresa a partir de la firma del presente convenio colectivo será la misma que la del personal del Excmo. Ayuntamiento de Vélez Málaga.

Aquel personal que por necesidad de las actividades ejercidas por la empresa desarrollen su jornada de forma partida o en fines de semana o festivos tendrán derecho a una compensación por las horas realizadas fuera de la jornada ordinaria similar a las establecidas en el artículo 31.

Artículo 26. *Jornada nocturna*

La jornada que deba realizarse total o parcialmente entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, tendrán la consideración de nocturnas.

Artículo 27. *Jornadas especiales*

Durante el periodo de Semana Santa, verano, Navidad y ferias, el personal de la presente empresa municipal disfrutará de una reducción horaria idéntica a la acordada por el Excelentísimo Ayuntamiento de Vélez-Málaga para su personal laboral.

El personal que por sus cuadrantes o jornadas especiales trabajen algunos de los 14 festivos recogidos en el calendario laboral anual, serán compensados con 2 días libres por festivo trabajado, a disfrutar siempre y cuando no afecte al servicio.

Artículo 28. *Descansos*

El personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos en su jornada diaria, computable como jornada de trabajo.

Como norma general por cada periodo semanal se tendrá derecho a 2 días de descanso continuado. Para aquellos casos en los que por motivo del servicio, el personal no pueda disfrutar de 2 días de descanso consecutivo, se les compensara con 1,5 días de descanso.

Artículo 29. *Trabajadores/as mayores de 55 años*

Los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años podrán solicitar el cambio de horario o de puesto de trabajo, fundamentándolo en su edad o en la merma de la capacidad física necesaria para el desempeño de su puesto actual, dictaminándose la resolución de forma favorable por parte de la comisión de vigilancia e interpretación siempre que se encuentre otro puesto de trabajo vacante y el trabajador/a disponga de la formación necesaria para realizarlo conforme lo regulado en el artículo 20.

Artículo 30. *Horas extraordinarias*

Se considerarán como horas extraordinarias todas aquellas realizadas, cualquiera que sea su origen, fuera de la jornada ordinaria.

La realización de horas extraordinarias será de carácter voluntario, salvo aquellas que vengan demandadas por causa de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias de naturaleza voluntaria, que no podrán exceder de dos al día, diez al mes, y ochenta al año, serán compensadas en base a: descanso equivalente a dos horas por hora extra de lunes a viernes. Si las horas extraordinarias se realizan en fines de semana o festivo se duplicaran las compensaciones.

En el caso de que las mismas no puedan ser compensadas por jornadas de descanso, serán retribuidas a razón de 18 euros por hora extra trabajada de lunes a viernes y 30 euros por hora extra trabajada si se realizan en fin de semana o festivo.

Artículo 31. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales o 22 días hábiles de duración, a elección del/a trabajador/a, por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. Se iniciará, en cualquier caso, su disfrute, en día. No se considerarán como hábiles, a estos efectos, los sábados.

Se tendrá derecho a un día hábil adicional más de vacaciones al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural, todo ello de acuerdo con la siguiente escala:

Menos de 15 años: 31 días naturales o 22 días hábiles de vacaciones.
15 años de servicio: 32 días naturales o 23 días hábiles de vacaciones.
20 años de servicio: 33 días naturales o 24 días hábiles de vacaciones.
25 años de servicio: 34 días naturales o 25 días hábiles de vacaciones.
30 o más años de servicio: 35 días naturales o 26 días hábiles de vacaciones.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Los periodos de vacaciones se tomarán por periodos mínimos de 7 días naturales o 5 hábiles consecutivos.

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas económicamente, ni durante las mismas se podrán realizar horas extraordinarias, turnos, guardias, etc. No obstante, el personal

que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

La empresa podrá establecer un periodo, dentro del cual los empleados y empleadas estarán obligados a disfrutar del 50% de sus vacaciones anuales, quedando a la libertad del personal el disfrute del 50% restante.

El calendario de vacaciones será fijado de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as dentro del último trimestre del año anterior al de su fijación. Se tendrán en cuenta las preferencias del personal que se referirán en todo caso a la coincidencia del periodo vacacional con el de los hijos e hijas en edad escolar (entre los 0 y los 16 años de edad) y en los casos en que haya matrimonio (o reconocimiento como pareja de hecho) entre empleados/as, para disfrutar las vacaciones anuales en los meses de junio a septiembre, con rotación entre los/as trabajadores/as de este grupo.

Si una vez aprobado dicho calendario, algún trabajador o trabajadora, por causa imprevista, tuviese necesidad de que la fuera modificado, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, para su posible cambio de fecha, con una antelación mínima de 5 días al disfrute de las mismas.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 48.4 y 48.bis de esta ley, 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 termina- do 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 trabajador 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. Las vacaciones no podrán disfrutarse más allá del día 15 de enero del año siguiente a aquel en que las vacaciones debieran ser disfrutadas. Pasado dicho día estas se tendrán por disfrutadas, salvo acuerdo expreso entre trabajador y empresa. Se establece una excepción: El/la que comunique las vacaciones anuales a fecha 15 de enero del curso presente podrá acumularlas hasta el 31 de marzo del siguiente ejercicio.

Es derecho de los empleados y empleadas la acumulación del periodo de vacaciones a los permisos de maternidad, paternidad, y lactancia aun habiendo expirado ya el año natural.

La distribución de los turnos de vacaciones se realizará por el propio servicio de que se trate de común acuerdo entre el personal del mismo, comunicándolo con antelación suficiente.

Los matrimonios o parejas de hecho en los que ambos sean empleados tendrán derecho preferente a disfrutar vacaciones en el mismo periodo.

El/a trabajador/a de nuevo ingreso o de reingreso disfrutará, dentro del año de su contratación o reingreso, de la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su incorporación.

El/a trabajador/a que por cualquier causa cesare y no hubiere disfrutado en todo o en parte de las vacaciones que le correspondan, tendrá derecho a que se incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas .

Solo por causa justificada, podrán ser denegadas las fechas y modalidad de vacaciones elegidas por un/a trabajador/a.

Si por necesidades del servicio debieran suspenderse las vacaciones, el empleado/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo con carácter voluntario, debiendo comunicarlo el área donde pertenezca el trabajador/a con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones que le quede por disfrutar.

Artículo 32. *Licencias no retribuidas*

Se concederán licencia sin retribución alguna en la que su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 4 meses cada 2 años, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El/a trabajador/a, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de la jornada de trabajo en, al menos, un octavo, o un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la reducción proporcional de sus retribuciones pudiendo reincorporarse con posterioridad comunicándolo con 15 días de antelación.

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

El/a trabajador/a, que llevara más de 20 años en la empresa o que tuviera más de 60 años, siempre y cuando no afecte al servicio y con causa justificada, tendrá derecho a la disminución de la jornada de trabajo en un tercio, o en la mitad con la reducción proporcional de sus retribuciones, por un periodo mínimo de tres meses. Pudiendo reincorporarse con posterioridad comunicándolo con 15 días de antelación.

Artículo 33. *Licencias retribuidas*

El/a trabajador/a, previo aviso de al menos 24 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos los conceptos retributivos por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario prescrito por el médico de la Seguridad Social de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

   Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario prescrito por el médico de la Seguridad Social de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

   Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario prescrito por el médico de la Seguridad Social de un familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día hábil cuando se produzca en la misma localidad y de dos días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio, un días.

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

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

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

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

   Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a

ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones a excepción del plus de convenio.

h) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

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

j) Por asuntos particulares, seis días al año.

k) Por matrimonio, quince días.

l) Con carácter general, por ser de libre elección, salvo en el caso del médico de Atención Primaria o especialistas de la Seguridad Social, se acudirá fuera del horario de trabajo, al Pediatra, Dentista, Podólogo, Fisioterapeuta, Médicos que no pertenezcan a la Seguridad Social o análogos.

m) Por acompañamiento a consulta o en su defecto, pruebas médicas de familiares de primer grado de consanguinidad o al propio cónyuge, debiendo presentar justificante emitido por un médico de la seguridad social o análoga. Esta ausencia transitoria viene determinada para las asistencias a pruebas especiales que aconsejen el acompañamiento, o bien, cuando concurran especiales circunstancias que lo hagan necesario por razón de edad o estado de salud.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Régimen económico

Artículo 34. *Salario base*

Las retribuciones del personal afectado por este convenio, según grupos y categorías definidos en el artículo 13, se regirán durante el año 2019 por la tabla que figura como anexo al final del mismo así como por el resto del articulado.

Para los siguientes años, se aplicará el incremento salarial previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado para los Empleados Públicos. Si se produce incremento, éste se aplicará sobre todas las retribuciones salariales y extra salariales.

Artículo 35. *Paga extraordinaria*

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por el importe cada una de ellas de una mensualidad de retribuciones íntegras, con posibilidad de prorrateo por petición del trabajador o trabajadora.

Artículo 36. *Complemento de nocturnidad*

La jornada nocturna según se define en el artículo 26 se retribuirá mediante el plus de nocturnidad a razón de 11,09 euros/hora trabajada dentro de la franja mencionada.

Artículo 37. *Plus convenio*

Los trabajadores y trabajadoras a los que les sea de aplicación este convenio percibirán en función de su jornada y en concepto de plus convenio la cantidad de 113,05 euros al mes.

Artículo 38. *Mantenimiento prendas de vestir*

Todos los trabajadores que no dispongan de uniformidad, y hagan uso de vestimenta propia, percibirán, en concepto de plus de no uniformidad la cantidad de 11,10 euros al mes.

Artículo 39. *Desplazamientos y dietas*

Las dietas y los gastos de locomoción descritos en los artículos 22 y 23 del presente convenio colectivo se retribuirán conforme a lo indicado en los mencionados artículos o las

actualizaciones que se fijen en la Ley General de Presupuestos del Estado y se abonarán en la nómina del mes siguiente.

Artículo 40. *Complemento de antigüedad*

Los aumentos periódicos, por años de servicios prestados en la empresa consistirán en el abono de trienios a razón de 26,53 euros por cada tres años de antigüedad, siguiendo el criterio de la empresa de unificación de convenios.

Artículo 41. *Retribución de las horas extraordinarias*

Atendiendo al concepto establecido en el artículo 31, las horas extraordinarias serán compensadas o retribuidas conforme a dicho artículo.

Artículo 42. *Complemento de Productividad*

Con el fin de reducir el absentismo y su negativa incidencia en la productividad, se establece un plus de productividad para el personal que lleve un año o más en la empresa, fijándose como cuantía mínima, la que se haya percibido en el ejercicio anterior. Además de la cuantía, se establecerá el calendario de abono y su devengo.

Una vez fijada la cuantía del plus, se aplicarán porcentajes reductores en base a las faltas de asistencia que se hayan producido, en función de la siguiente tabla:

DIAS DE AUSENCIA	PORCENTAJE A DESCONTAR
De 1 a 3 días	15%
De 4 a 10 días	40%
De 11 a 15 días	60%
De 16 a 20 días	80%
De 21 días en adelante	100%

No se considerará como absentismo las faltas de asistencias originadas por accidente laboral o enfermedad profesional, así como las IT que conlleven hospitalización o intervención quirúrgica, o que forzosamente implique la imposibilidad de asistencia al trabajo por gravedad o riesgo de contagio según informe médico, ni los permisos por maternidad o paternidad o adopción internacional.

Serán considerados faltas de asistencia para el cálculo de la paga de absentismo los días disfrutados por reposo domiciliario del/de la trabajador/a, por prescripción del médico de Atención Primaria de la Seguridad Social, según los topes mencionados en el Art. 43.

Artículo 43. *Incapacidad temporal*

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 956/2018 de 27 de julio, se acuerda que el complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal o licencia por enfermedad, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones brutas ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

Por reposo domiciliario del/de la trabajador/a, por prescripción del médico de Atención Primaria de la Seguridad Social, según lo prescrito y hasta 72 horas acumulables, con un tope máximo anual de 96 horas, siempre y cuando no se declare al trabajador/a en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 44. *Bolsa de estudios*

Se concederán ayudas escolares para trabajadores/as e hijos que cursen estudios por una cuantía de 140,29 euros estudiante.

Estas ayudas serán anuales y exclusivamente para estudios realizados en centros educativos públicos/concertados.

Para poder recibir esta ayuda en referencia a estudios universitarios, será necesario el justificar con antelación al pago de la ayuda, el haber superado en un 50% las asignaturas/créditos matriculados.

Artículo 45. *Ayuda por natalidad*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, la empresa abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad con un importe de 140,29 euros, a cada trabajador/a que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo/a.

Artículo 46. *Ayuda hijos con discapacidad*

A aquellos trabajadores con hijos minusválidos con un grado de minusvalía superior al 33%, se les abonará 33,90 euros mensuales en doce pagas.

Artículo 47. Ayuda a la preparación de la jubilación.

Los/las empleados/as que se jubilen a partir de la firma del presente Convenio percibirán un premio en metálico cuya cuantía asciende a 1.500€, incrementándose en 100€ por año trabajado en EMVIPSA, llegando hasta un límite de 3.500€.

Artículo 48. *Anticipos*

El/la trabajador/a y, con su autorización, su representante legal, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el abono de la nómina, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. El anticipo no podrá exceder del 90% del importe del salario mensual, incluidas las pagas extras devengadas.

Artículo 49. *Indemnización por muerte e incapacidad permanente*

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de cuatro mensualidades de todos los conceptos de las tablas del convenio, vigente en cada momento.
b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de: 48.000 euros.
c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de: 29.000 euros.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo de deducirse de estas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

5. La empresa concertará un seguro colectivo que garantice las cantidades indemnizatorias arriba señaladas.

Todos los conceptos económicos incluidos en este capítulo se incrementarán siguiendo el criterio establecido en el artículo 35.

CAPÍTULO OCTAVO

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 50. *Prevención de riesgos laborales*

Esta materia se regulará por la Ley 31/95, de 8 de noviembre y la normativa que la desarrolla. De su articulado se destacan entre otras, las siguientes obligaciones:

1. El 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 correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y, en concreto, a:

a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.
c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.
d) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

2. Los/as Delegados/as de Prevención en relación con el artículo 35 punto 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, disfrutarán del mismo crédito horario que los representantes sindicales, acumulándose dicho crédito si coincide con el de delegado de personal y ostentarán las siguientes facultades: ser informados de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención; informar y promover formación a los trabajador/aes; ser informado previamente de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, cambio de los locales de trabajo y de todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajador/aes; proponer las iniciativas que considere oportunas para mejorar las condiciones de trabajo (campañas de sensibilización, cursos de formación, etc.); paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente del comité de salud laboral; ser informado de los seguimientos y comprobaciones de las situaciones de incapacidad permanente, todo ello en virtud de la normativa vigente .

3. La empresa, en cumplimiento de la legislación vigente, deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo y facilitar la participación de los trabajador/aes en la misma, realizando evaluaciones de riesgo e implantando planes de prevención, garantizando de esta manera una adecuada aplicación y práctica en estas materias a los empleados/as de nuevo ingreso, a aquellos que vengan de una baja de larga duración o cuando cambien de puesto de trabajo o deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a/a, sus compañeros/as o terceros.

El trabajador/a estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren.

En las evaluaciones de riesgo se determinarán y evaluarán los factores de riesgo, incluidos los de factor psicosocial, que puedan afectar a la seguridad y salud del personal.

Esta evaluación de riesgos se elaborará en el plazo máximo de 6 meses tras la firma del presente convenio y dicha evaluación dará lugar a un plan de prevención que contemple las actuaciones e inversiones a realizar a la vista de los riesgos detectados, indicando el responsable de la ejecución de las mismas, con el solo objeto de ir hacia la mejora de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

a.I.) *Plan de Prevención*. Todo centro de trabajo se dotará de un plan de prevención, con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de la característica de los riesgos laborales presentes en el centro para la realización del mismo. Los representantes legales de los trabajador/aes/as y de las organizaciones firmantes participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- La forma de intervención sindical en su elaboración, control y evaluación.
- Un plan complementario de formación de los trabajador/aes y sus representantes.

Para la realización del plan de prevención y evaluación de riesgos, la empresa en cumplimiento del artículo 31 de la Ley 31/95, deberá contratar un servicio de prevención ajeno.

b) Informar trimestralmente al Comité de Seguridad y Salud (CSS), secciones sindicales, sobre el absentismo laboral y sus causas. Igualmente se informará de los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como de los índices de siniestralidad. Estos datos darán lugar a las correspondientes investigaciones y revisiones/actualizaciones de la evaluación de riesgos y del plan de prevención.

Realizar anualmente cursos de prevención de riesgos laborales para todos los trabajador/aes, haciendo especial hincapié en los riesgos laborales específicos de cada puesto de trabajo. Igualmente, y para el personal de nuevo ingreso, para el que se incorpora después de una baja de larga duración o cuando se cambie o introduzca alguna novedad en el puesto de trabajo, se impartirán por el Servicio de Prevención cursos de prevención de riesgos específicos.

Dotar a los trabajador/aes que determine el comité de salud laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno antes del mes de octubre. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.

c) La contratación de un servicio de prevención debe ser realizada en términos de codecisión en el ámbito del CSS. En la selección del mismo intervendrán las distintas secciones sindicales firmantes del convenio.

Desde el Comité de Seguridad y Salud se supervisará su labor y de forma anual se emitirá un informe considerando la posibilidad de renovar el contrato con el mismo.

Los/las representantes de los trabajadores/as tienen reconocida la facultad de conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención en su condición de miembros del Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, como Delegados/as de Prevención, tanto si se trata de un servicio de prevención propio como de uno ajeno.

d) La mutua y su elección, si la gestión de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo no se va a gestionar por el sistema general de la Seguridad Social, entonces se recurrirá a una MATEPPS (Mutua), en estos términos.

En el caso de existir Comité de Seguridad y Salud:

– La afiliación a la mutua (MATEPSS) se establecerá mediante acuerdo en el Comité de Seguridad y Salud, previa presentación de la propuesta documentada por parte de cada una de las Mutuas que opten a la contratación.

– En el seno del Comité de Seguridad y Salud se efectuará el seguimiento de la actividad de la Mutua elegida con el fin de conseguir una mejora continua de las prestaciones que esta realizase.

En el caso de no existir Comité de Seguridad y Salud porque hay delegados de personal:

– La afiliación a la MATEPSS se establecerá mediante acuerdo entre la empresa y los delegados/as de prevención, previa presentación de la propuesta documentada por parte de cada una de las Mutuas que opten a la contratación.
– Se constituirá una comisión de trabajo, de composición paritaria entre la empresa y los delegados/as de prevención, con el objetivo de seleccionar la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para efectuar el seguimiento de la actividad con el fin de conseguir una mejora continua de las prestaciones que esta realizase.

La empresa garantizará que en ningún caso la mutua subcontrate el servicio.

La empresa solicitará a la mutua información del sistema de informatización de los datos de salud y una certificación de garantía de confidencialidad de los datos de salud. El sistema de información se someterá a consulta y aceptación por parte del Comité de Seguridad y Salud, y en todo caso de los delegados y delegadas de prevención.

La empresa solicitará a la mutua información trimestral referente a los procesos de situación de incapacidad temporal por contingencias comunes contemplando causas, edad, sexo, secciones y propuestas de alta a la Inspección Sanitaria, garantizando que se preserva el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los datos. Dichos informes serán presentados y debatidos en el marco del comité y seguridad y salud, y en todo caso con los delegados y delegadas de prevención, con el objetivo de identificar medidas preventivas encaminadas a la mejora de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

La renovación del ejercicio de opción para mantener la gestión de la prestación de la incapacidad temporal por contingencias comunes con la mutua, se realizará en todo caso previo acuerdo en el Comité de Seguridad y Salud, y si este no existiese entre la empresa y los delegados/as de prevención.

Artículo 51. *Seguridad y salud en el trabajo*

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.

3. En la inspección y control de dichas medidas, que sean de observación obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo si no cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (artículo 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales), ya sean con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes .

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas precisas siempre que se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo (en cuyo caso se retribuye este tiempo con cargo al empresario, como si de tiempo efectivo de trabajo se tratara) o caso de llevarse a cabo fuera de la jornada, con el oportuno descuento sin merma de su salario.

5. Los órganos internos de la empresa, competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirá al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días se dirigirán a la autoridad competente .

Si el riesgo fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad, o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada .

Artículo 52. *Uniformidad y EPIS*

La empresa dotará a su personal de la uniformidad adecuada al puesto de trabajo así como a los obligatorios equipos de protección individual en consonancia con el capítulo octavo del presente convenio colectivo y en función de las siguientes categorías profesionales:

<u>BRIGADA ELECTRICIDAD</u>

- ✓ 4 PANTALONES
- ✓ 2 CAMISAS MANGA LARGA
- ✓ 2 CAMISAS MANGA CORTA
- ✓ 1 CHAQUETA
- ✓ 1 JERSEY
- ✓ 1 POLAR
- ✓ 2 ZAPATOS PARA ELECTRICISTAS
- ✓ 1 GAFAS DE SEGURIDAD
- ✓ 1 GAFAS DE PROTECCION
- ✓ 1 OREJERA
- ✓ 1 GUANTES PROTECCION MECÁNICOS
- ✓ 1 GUANTES PROTECCION TERMICA
- ✓ 1 GUANTES DIELECTRICOS
- ✓ 1 MASCARILLA
- ✓ 1 CHALECO REFLECTANTE
- ✓ 1 GORRA
- ✓ 1 PROTECTOR DE PIEL
- ✓ 1 MANETA SACA FUSIBLES
- ✓ 1 ALFOMBRILLA AISLAMIENTO
- ✓ 1 CASCO DE SEGURIDAD
- ✓ 1 PANTALLA PROTECCION FACIL
- ✓ 1 ARNES
- ✓ 1 CALZADO DE SEGURIDAD AISLANTE DE LA ELECTRICIDAD

<u>BRIGADA OBRAS/CONSERJES MANTENEDORES</u>

- ✓ 4 PANTALONES
- ✓ 2 POLOS MANGA LARGA
- ✓ 2 POLOS MANGA CORTA
- ✓ 1 JERSEY BICOLOR ALTA VISIBILIDAD
- ✓ 1 POLAR
- ✓ 2 ZAPATOS DEPORTIVO DE SEGURIDAD
- ✓ 1 GAFAS DE PROTECCION
- ✓ 1 GAFAS DE SEGURIDAD
- ✓ 1 PROTECTOR AUDITIVO
- ✓ 1 GUANTES RIESGO MECÁNICO
- ✓ 1 MASCARILLA
- ✓ 1 GORRA
- ✓ 1 PROTECTOR DE PIEL
- ✓ 1 CASCO CON BARBOQUEJO
- ✓ 1 CASCO DE PROTECCION
- ✓ 1 ARNES

CONDUCTOR-LIMPIADOR

- ✓ 4 PANTALONES
- ✓ 2 POLOS MANGA CORTA
- ✓ 2 POLOS MANGA LARGA
- ✓ 1 JERSEY BICOLOR ALTA VISIBILIDAD
- ✓ 1 POLAR
- ✓ 2 ZAPATOS DEPORTIVO DE SEGURIDAD
- ✓ 1 GAFAS DE SEGURIDAD
- ✓ 1 PROTECTOR AUDITIVO
- ✓ 1 GUANTES RIESGO MECÁNICO
- ✓ 1 MASCARILLA
- ✓ 1 GUANTES LATEX
- ✓ 1 GAFAS DE PROTECCION
- ✓ 1 PROTECTOR DE PIEL
- ✓ 1 GORRA
- ✓ 1 CASCO CON BARBOQUEJO
- ✓ 1 CASCO DE PROTECCION
- ✓ 1 ARNES

CONSERJE PARQUE MOVIL

- ✓ 4 PANTALONES
- ✓ 2 POLOS MANGA CORTA
- ✓ 2 POLOS MANGA LARGA
- ✓ 1 JERSEY
- ✓ 1 POLAR
- ✓ 2 ZAPATOS DEPORTIVO DE SEGURIDAD
- ✓ 1 GAFAS DE SEGURIDAD
- ✓ 1 PROTECTOR AUDITIVO
- ✓ 1 GUANTES DE PROTECCION CONTRA GASOIL
- ✓ 1 GUANTES LATEX
- ✓ 1 MASCARILLA
- ✓ 1 GAFAS DE PROTECCION
- ✓ 1 GUANTES RIESGO MECÁNICO
- ✓ 1 PROTECTOR DE PIEL
- ✓ 1 GORRA

CONSERJES EDIFICIOS MUNICIPALES

- ✓ 4 PANTALONES
- ✓ 2 POLOS
- ✓ 2 POLOS
- ✓ 1 CHAQUETA

EDUCADORAS

- ✓ 2 PANTALON O 2 LEGGINGS
- ✓ 2 CASACAS O 2 CAMISETA MANGA LARGA

- ✓ 2 CAMISETAS MANGA CORTA
- ✓ 1 ZAPATO
- ✓ 1 REBECA O 1 POLAR
- ✓ 2 PICHI

MONITOR/A COMEDOR

- ✓ 2 PANTALONES
- ✓ 2 CASACAS
- ✓ 2 CAMISETAS
- ✓ 1 CASULLA
- ✓ 1 ZAPATO
- ✓ 1 REBECA

ENCARGADOS/COORDINADORES

- ✓ 4 PANTALONES
- ✓ 2 POLOS MANGA LARGA
- ✓ 2 POLOS
- ✓ 1 CHAQUETA
- ✓ 1 CHALECO REFLECTANTE
- ✓ 1 ZAPATO DEPORTIVO DE SEGURIDAD

LIMPIEZA DE PLAYAS

- ✓ 4 PANTALONES
- ✓ 4 POLOS
- ✓ 1 CHAQUETA
- ✓ 1 POLAR
- ✓ 1 ZAPATO DEPORTIVO DE SEGURIDAD
- ✓ 1 GAFAS DE SEGURIDAD
- ✓ 1 PROTECTOR AUDITIVO
- ✓ 1 GUANTES RIESGO MECÁNICO
- ✓ 1 MASCARILLA
- ✓ 1 GORRA
- ✓ 1 GUANTES LATEX
- ✓ 1 GAFAS DE PROTECCION
- ✓ 1 PROTECTOR DE PIEL

LIMPIEZA

- ✓ 1 ZAPATO DE SEGURIDAD
- ✓ 2 PANTALONES
- ✓ 2 CASACAS
- ✓ 1 REBECA O 1 POLAR
- ✓ 1 MASCARILLA
- ✓ 1 GUANTES LATEX
- ✓ 1 CAJA DE GUANTES DESECHABLES

LIMPIEZA PISCINA

- ✓ 1 ZAPATO DE SEGURIDAD
- ✓ 2 PANTALONES
- ✓ 2 CASACAS
- ✓ 2 CAMISETAS
- ✓ 1 REBECA O 1 POLAR
- ✓ 1 MASCARILLA
- ✓ 1 CAJA DE GUANTES DESECHABLES
- ✓ 1 GUANTES LATEX
- ✓ 1 ZUECO

MONITORES DEPORTIVOS

- ✓ 3 CAMISETAS MANGA CORTA
- ✓ 2 POLOS
- ✓ 1 PANTALON DE CHANDAL

- ✓ 1 PANTALON CORTO
- ✓ 1 SUDADERA
- ✓ 1 CHAQUETON
- ✓ 1 PROTECTOR DE PIEL
- ✓ 1 GORRA.

PEON CALLES

- ✓ 4 PANTALONES
- ✓ 2 POLOS MANGA LARGA
- ✓ 2 POLOS MANGA CORTA
- ✓ 1 CHAQUETA
- ✓ 1 ZAPATO DEPORTIVO DE SEGURIDAD
- ✓ 1 GAFAS DE PROTECCION
- ✓ 1 GAFAS DE SEGURIDAD
- ✓ 1 PROTECTOR AUDITIVO
- ✓ 1 GUANTES RIESGO MECÁNICO
- ✓ 1 GUANTES LATEX
- ✓ 1 MASCARILLA
- ✓ 1 BOTAS DE AGUA CON PUNTERA REFORZADA
- ✓ 1 PROTECTOR DE PIEL
- ✓ 1 PARKA

PINTOR VIAL

- ✓ 4 PANTALONES
- ✓ 2 POLOS MANGA LARGA
- ✓ 2 POLOS MANGA CORTA
- ✓ 1 JERSEY
- ✓ 1 POLAR
- ✓ 1 ZAPATO DEPORTIVO DE SEGURIDAD
- ✓ 1 GAFAS ESTANCA CONTRA GASES Y VAPORES
- ✓ 1 PROTECTOR AUDITIVO
- ✓ 1 GUANTES LATEX
- ✓ 1 MASCARILLA
- ✓ 2 FILTROS
- ✓ 1 GAFAS DE SEGURIDAD
- ✓ 1 PROTECTOR AUDITIVO
- ✓ 1 GUANTES RIESGO MECÁNICO
- ✓ 1 GORRA
- ✓ 1 PROTECTOR DE PIEL

SEVICIO AYUDA A DOMICILIO

- ✓ 1 ZAPATO DE SEGURIDAD
- ✓ 2 PANTALONES
- ✓ 2 CASACAS
- ✓ 1 REBECA O 1 POLAR
- ✓ 1 MASCARILLA
- ✓ 1 GUANTES LATEX
- ✓ 1 CAJA DE GUANTES DESECHABLES

OFICINA

- ✓ REPOSAPIES AJUSTABLE
- ✓ RESPALDO ERGONOMICO
- ✓ GEL LIMPIAMANOS + GLICERINA

SOLDADORES

- ✓ 1 PANTALLA DE SOLDADURA
- ✓ 1 MASCARILLA SOLDADURA
- ✓ 2 FILTROS
- ✓ 2 FILTROS
- ✓ 1 DELANTAL DE SOLDADOR
- ✓ 1 GUANTES DE CUERO SOLDADURA

Artículo 53. *Reconocimiento médico. Vigilancia de la salud*

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año. Semestralmente se podrá realizar otro a petición del trabajador especificando las causas que lo determinan. En puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.
2. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obliga- torio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

   En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.
3. En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos, serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
4. La vigilancia de la salud se realizará por el servicio de prevención y este dará a conocer en el ámbito del CSS (si lo hay) o a los delegados/as de prevención los protocolos que va a aplicar en el desarrollo de la misma.

La participación específica de los Delegados/as de Prevención en materia de vigilancia de la salud será:

- Informe previo de los representantes de los trabajador/aes para anular el carácter voluntario de un reconocimiento médico,
- Consulta sobre los procedimientos de elaboración y conservación de la documentación relativa a la vigilancia de la salud,
- Derecho a ser informados de las conclusiones de los reconocimientos de aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a conocer los resultados de la vigilancia de su salud. Por el contrario, se prohíbe comunicar información médica personal fuera del ámbito sanitario encargado de la vigilancia de la salud sin el consentimiento expreso del trabajador/a/a. Del mismo modo, la ley prohíbe utilizar los resultados de la vigilancia de la salud con fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador/a/a.

Se debe garantizar una evaluación de la salud a todo trabajador/a en dos circunstancias concretas: tras la incorporación a nuevos trabajos o tareas y tras una ausencia prolongada por motivos de salud. Si fuera necesario, también tiene derecho a la vigilancia de su salud una vez finalizada su relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

La empresa garantizará una correcta vigilancia de la salud de todos/as los/as trabajador/es/as, artículo 22 (de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) acorde a las funciones que en cada categoría se realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo.

El comité de salud laboral fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

La empresa se compromete a poner los medios necesarios para la prestación del servicio médico de empresa, conforme a la Ley 31/95 y normativa de desarrollo.

Artículo 54. *Adecuación del puesto de trabajo*

Todos los trabajadores tienen derecho a una adaptación de su puesto de trabajo a sus especiales condiciones derivadas de sensibilidades o problemas específicos de salud, llegando al cambio de puesto de trabajo cuando esto no sea posible.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, establece el derecho de todos los trabajador/es/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud (artículo 14 Ley de Prevención de Riesgos Laborales L.P.R.L.), hablando de la obligación de adaptar el trabajo a la persona (artículo15 L.P.R.L), y en particular el de aquellos trabajador/es/as que por sus propias características o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a determinados riesgos (artículo 25 L.P.R.L.), indicando que para conseguirlo, se establecerán las medidas y se desarrollan las actividades que se consideren necesarias.

Adecuar el puesto de trabajo y el entorno a las circunstancias físicas y psíquicas de la persona que lo ocupa y desempeña, eliminando todas las barreras para conseguir una integración laboral plena.

La adecuación de puesto podrá ser temporal o definitiva. Se tendrá en cuenta especialmente los riesgos en el embarazo de la mujer trabajadora.

Artículo 55. *Comité Seguridad y Salud (CSS)*

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. En cumplimiento del artículo 38 de la Ley 31/95, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as.

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

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajador/aes de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajador/aes la creación de un comité intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

CAPÍTULO NOVENO

Representantes de los trabajadores

Artículo 56. *Representación unitaria*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el título II del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), y en los siguientes apartados:

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13 .1 del Real Decreto 1884/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa.

Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas sindicales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos. Los representantes sindicales podrán crear una bolsa de horas sindicales donde se acumularán las horas correspondientes a un año, haciéndose uso de ellas conforme los mencionados representantes les sean necesarios.

Artículo 57. *Asambleas*

Los/as trabajadores/as en virtud del Art. 77 del Estatuto de los Trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea, para ello dispondrán de tres horas como máximo al mes.

El Comité de Empresa o Sindicato convocante informará a la empresa con al menos 72 horas de antelación.

Artículo 58. *Solución extrajudicial de conflictos*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (SERCLA) suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO.

CAPÍTULO DÉCIMO

Régimen disciplinario

Artículo 59. *Faltas*

1. Las acciones u omisiones sancionables que las trabajadoras/es cometan en el desempeño de su labor o en su relación con la empresa se clasificarán en leves, graves y muy graves, y podrán ser sancionadas con arreglo a lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 60. *Faltas leves*

Son faltas leves

a. La falta de asistencia injustificada de un día.
b. La falta de puntualidad injustificada, de tres días consecutivos o seis días alternos durante un mes.
c. La no comunicación con la antelación debida de la falta por causa justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
d. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
e. Los incumplimientos del trabajador/a a las especificaciones de la empresa, en materia de riesgos laborales, cuando sean de carácter leve.
f. El descuido o negligencia en el desempeño de sus funciones cuando cause un perjuicio leve.
g. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador/a, que no estén calificados como falta grave o muy grave.

Artículo 61. *Faltas graves*

Son faltas graves

a. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la empresa o al público.
d. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o público, así como las riñas o discusiones. Si tales desconsideraciones o discusiones tuvieran lugar en presencia de terceras personas, serán consideradas como falta muy grave.
e. Causar daños en los locales, material o documentos de los servicios.
f. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
g. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
h. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando cause perjuicio a la empresa o se utilice en provecho propio.
i. El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
j. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de doce horas al mes.
k. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve, o la falta injustificada de más de un día y menos de cuatro, durante un periodo de treinta días.
l. La falta de puntualidad injustificada de cinco días consecutivos o siete alternos en el mes.
m. La grave perturbación del servicio.

n. El atentado grave a la dignidad de los empleados de la empresa.
o. Las acciones u omisiones dirigidas a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo, ya sea propios o de otros compañeros de trabajo.
p. La reincidencia en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.
q. Aquellas faltas que supongan un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando se cree un riesgo grave.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Artículo 62. *Faltas muy graves*

Son faltas muy graves

a. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función.
b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
c. El abandono del servicio.
d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa o a los ciudadanos.
e. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la ley o clasificados como tales.
f. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
g. La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
h. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
i. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
j. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
k. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
l. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
m. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
n. Más de tres faltas injustificadas de trabajo.
o. Las faltas injustificadas de puntualidad por más de siete días consecutivos o diez días alternos en el mes.
p. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa. En caso de ser ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica, y las que se ejerzan sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán además de falta muy grave, abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de quienes las hayan efectuado.
q. El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
r. La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre, habiendo mediado sanción por escrito.
s. No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa, de la que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud del resto de los trabajadores.

Artículo 63. *Despido y ejecución de sentencias por despido*

El despido disciplinario exigirá la concurrencia de las causas especificadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, así como el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 55 del citado texto legal.

Artículo 64. *Sanciones*

Con arreglo a la importancia, trascendencia y gravedad de las faltas, se aplicarán las siguientes sanciones:

1. A las faltas leves: Amonestación, verbal o escrita.
2. A las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. A las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses o despido disciplinario.

El despido disciplinario exigirá la concurrencia de las causas y el cumplimiento de los requisitos que establecen los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65. *Expediente disciplinario*

Ningún trabajador/a podrá ser sancionado por faltas graves o muy graves sin la previa apertura de expediente, que será tramitado por los Servicios de Personal, con audiencia del interesado y de la representación de los trabajadores.

La imposición de sanciones se hará constar en el expediente del interesado, y se comunicará igualmente a la representación del personal.

Artículo 66. *Prescripción de las faltas y sanciones*

Las faltas y sanciones prescribirán en los casos y plazos establecidos en el ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 67. *Cancelación de notas desfavorables*

El trabajador/a podrá solicitar y obtener la cancelación de las anotaciones por sanción que figuren en su expediente personal, siempre que haya observado buena conducta y cumplido la sanción impuesta, una vez transcurran seis años para las faltas muy graves, dos años para las graves y seis meses para las leves .

La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el trabajador/a vuelve a incurrir en falta. En tal caso los plazos de cancelación serán dobles que los señalados en el apartado anterior.

CAPÍTULO DÉCIMO

Otras garantías

Artículo 68. *Seguro accidente laboral*

La empresa concertará un seguro colectivo que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador en la correspondiente póliza y antes de la edad de jubilación un seguro por accidente laboral con resultado de muerte, incapacidad laboral total, absoluta o gran invalidez, según lo establecido en el artículo 48.

Artículo 69. *Asistencia jurídica*

La empresa se obliga a prestar asistencia jurídica a todos su personal en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen daños o perjuicios en los bienes y derechos de la empresa de quien depende, ni se derive responsabilidad disciplinaria para el trabajador/a.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, elegidos libremente por el propio trabajador, de entre los profesionales de que disponga la empresa o concertarse los servicios profesionales de letrado cuando carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada, o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

La empresa asumirá por tanto los honorarios de dichos profesionales y asimismo podrá asumir previo informe de la comisión de vigilancia del convenio, las costas, fianzas, multas e indemnizaciones, salvo en los casos de renuncia expresa del propio trabajador, se reconozca en la sentencia que existió dolo o mala fe por este, o los hechos hayan dado lugar a la incoación de un expediente disciplinario, o se reconozca en el fallo judicial que la actuación penada no tenía relación con el ejercicio de las funciones del trabajador.

El tiempo que el trabajador utilice en las mencionadas actuaciones judiciales, en el ámbito policial o gubernativo, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones determinadas en el apartado anterior.

La empresa asesorará convenientemente en derecho a todos sus empleados cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

En caso de detención o privación de libertad de un empleado, por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta seis meses o a excedencia voluntaria durante el periodo de privación de libertad, siempre que dicho derecho no se vea limitado por la instrucción de expediente disciplinario o por inhabilitación absoluta para desempeñar su cargo.

En caso de detención de un trabajador por cualquier causa relacionada con el ejercicio de sus funciones, no se considerará su ausencia al puesto de trabajo como injustificada si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna.

En caso de imposición de multas, de dudosa interpretación, a los conductores y en los supuestos de retirada del permiso de conducir a un conductor, trabajador, o cuando un trabajador sea inhabilitado para el ejercicio de su profesión, la comisión de vigilancia se constituirá en el plazo de veinticuatro horas para la resolución del asunto.

Disposiciones adicionales

PRIMERA

En todo lo que no está regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en las distintas disposiciones legales vigentes, teniendo este convenio el carácter de mínimo respecto del resto.

SEGUNDA

El personal de EMVIPSA tendrá derecho a cursos de formación continua organizados por la empresa, otros organismos oficiales y todos los sindicatos o grupos independientes que componen el comité al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios. Dichos cursos de formación tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

1. Dirigidos hacia una formación continua y permanente.
2. Tendentes a dotar al personal de conocimientos profesionales que le faciliten la formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.

La empresa concederá autorización al personal para la realización de estos cursos, facilitando los cambios de turnos correspondientes en el caso de que los horarios de estos coincidan con la jornada laboral.

La empresa se compromete a organizar y gestionar cursos de formación relacionados con sus actividades con el fin de perfeccionar al trabajador para una mejor prestación de sus servicios.

El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

TERCERA

En el primer mes del año natural, la comisión paritaria del convenio colectivo se reunirá para estudiar la posibilidad de disfrute de los puentes al 50% de plantilla.

CUARTA

La empresa facilitará al personal que participe en actividades deportivas federadas, culturales y a miembros de federaciones deportivas que participen en actividades dentro del ámbito nacional, siempre que sean seleccionados por las respectivas federaciones nacionales deportivas, de forma que se facilite su participación en concentraciones y encuentros.

QUINTA

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en

marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de trabajadores en la forma que determine la legislación laboral en cada momento.

Planes de igualdad

En el caso de empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en los artículos, 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral, tal como dispone el artículo 17 .5 del ET .

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de trabajadores o, en su defecto, a la representación sindical en la comisión paritaria.

Los planes de igualdad deberán ser negociados con la representación sindical, en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente convenio colectivo.

Necesariamente los planes de igualdad deberán contener medidas referentes a las siguientes materias:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción y formación.
4. Retribución.

Todo ello de acuerdo con los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

SEXTA

Se acuerda la no reducción del plus de convenio y antigüedad en aquellos empleados que soliciten una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares hasta primer grado.

SÉPTIMA

Ambas partes acuerdan vincular toda mejora social que el Ayuntamiento de Vélez Málaga adopte para su personal laboral al presente Convenio Colectivo, previa reunión de la Comisión Paritaria, siempre y cuando esté reconocida en los presupuestos económicos de la empresa y aprobadas en el presupuesto del Ayuntamiento.

En prueba de conformidad firman el presente convenio todos los integrantes de la comisión negociadora, en Vélez-Málaga, a 26 de abril de 2019.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2019

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	SALARIO EN VACACIONES
TITULADO SUPERIOR	1.845,14 €	113,05 €	1.958,19 €	1.958,19 €	1.958,19 €
TITULADO MEDIO	1.616,62 €	113,05 €	1.729,67 €	1.729,67 €	1.729,67 €
DELINEANTE SUPERIOR	1.541,39 €	113,05 €	1.654,44 €	1.654,44 €	1.654,44 €
EDUCADOR/A	1.367,63 €	113,05 €	1.480,68 €	1.480,68 €	1.480,68 €
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.479,69 €	113,05 €	1.592,74 €	1.592,74 €	1.592,74 €
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.385,25 €	113,05 €	1.498,30 €	1.498,30 €	1.498,30 €
OFICIAL 1ª OFICIO	1.385,25 €	113,05 €	1.498,30 €	1.498,30 €	1.498,30 €
OFICIAL 2ª OFICIO	1.363,10 €	113,05 €	1.476,15 €	1.476,15 €	1.476,15 €
AUXILIAR ADMVO.	1.363,10 €	113,05 €	1.476,15 €	1.476,15 €	1.476,15 €
MONITOR DEPORTIVO	1.215,68 €	113,05 €	1.328,73 €	1.328,73 €	1.328,73 €
MONITOR COMEDOR	1.215,68 €	113,05 €	1.328,73 €	1.328,73 €	1.328,73 €
ORDENANZA	1.215,68 €	113,05 €	1.328,73 €	1.328,73 €	1.328,73 €
CONSERJE MANTENEDOR	1.215,68 €	113,05 €	1.328,73 €	1.328,73 €	1.328,73 €
CONDUCTOR	1.142,47 €	113,05 €	1.255,52 €	1.255,52 €	1.255,52 €
LIMPIADOR/A	1.142,47 €	113,05 €	1.255,52 €	1.255,52 €	1.255,52 €
AUXILIAR S.A.D.	1.087,01 €	113,05 €	1.200,06 €	1.200,06 €	1.200,06 €
PEON	928,68 €	113,05 €	1.041,73 €	1.041,73 €	1.041,73 €