



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

9077

Resolución del Consejero de Empresa, Empleo y Energía por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Serveis Municipals de Santanyi SLU y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07100962012023)

Antecedentes

1. El 17 de mayo de 2023, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Serveis Municipals de Santanyi SLU.
2. El 20 de junio de 2023, Alvaro Solana Higuera, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Serveis Municipals de Santanyi SLU, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, a fecha de la firma electrónica (28 de septiembre de 2023)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía

(BOIB 103/2023)



CONVENIO COLECTIVO SERVEIS MUNICIPALS DE SANTANYÍ, SLU (SEMDESA)

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES NEGOCIADORAS

El presente convenio ha sido negociado por el Comité de Empresa - en representación de los trabajadores y trabajadoras - y por parte de la dirección de la empresa Serveis Municipals de Santanyí, SLU (en adelante SEMDESA).

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL

Las disposiciones del presente convenio tendrán inoperatividad y eficacia general para la empresa y los trabajadores vinculados a la misma que prestan sus servicios en la empresa independientemente del Servicio que presten.

En sus estatutos, se reconoce a la empresa para que pueda ejercer la actividad mercantil propia para la promoción, apoyo y participación en actividades económicas y sociales que contribuyan al desarrollo del entorno socioeconómico, potenciando iniciativas susceptibles de generar riqueza y empleo.

En la actualidad constituye su objeto social, la realización de las siguientes actividades:

- a) Construcción, mantenimiento, conservación, limpieza, reparación y reforma de todo tipo de solares, edificios y, en general, cualquier inmueble de titularidad municipal, así como instalaciones y servicios municipales, como: vías públicas, parques, jardines, zonas verdes, alumbrado público y redes de alcantarillado y pluviales, y playas.
- b) Gestión de instalaciones deportivas y culturales.
- c) Gestión, ordenación y prestación de servicios de naturaleza cultural, educativa, formativa de participación ciudadana, de recogida de basura, gestión de residuos y limpieza viaria, así como de los medios de comunicación municipales.
- d) Gestión y ordenación de los cementerios de Santanyí de titularidad municipal y, que por convenios especiales u otros, el Ayuntamiento de Santanyí gestiona.
- e) Gestión de otros servicios que el Ayuntamiento de Santanyí encomiende, considerando Servicios Municipales de Santanyí SLU como medio propio del Ayuntamiento tal y como viene definido en la Ley 30/2007 de 30 de octubre de Contratos del Sector Público.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio será de aplicación a todo el personal laboral de la empresa independientemente de su tipo de contrato y su carácter.

Se excluye del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección, regulado en el ARTÍCULO 2.º 1 a) del Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por las empresas. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación. Además de alumnos en prácticas es alternancia de centros oficiales de formación

El ámbito territorial del presente convenio será el de todos los centros de trabajo donde la empresa preste sus servicios, independiente de su ubicación geográfica y cuyas actividades hayan sido negociadas en el presente Convenio, que en todo caso se circunscribirá a la isla de Mallorca.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de les Illes Balears, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2025.

La parte retributiva, incluida expresamente la antigüedad, surtirá efectos desde el 1 de enero de 2024 para permitir la adaptación de la transferencia del Ayuntamiento a la empresa pública.

El presente Convenio se prorrogará año a año al no existir solicitud de denuncia con preaviso, de cualquiera de las partes contratantes, con un mes de antelación a su vencimiento o de la prórroga en su caso.

Una vez denunciado el Convenio en tiempo y forma, se mantendrá vigente el contenido del mismo durante un plazo máximo de dos años, mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio Colectivo.

Ambas partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente Convenio Colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del Convenio

Su denuncia se realizará de forma escrita por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento. En este



caso las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora en el plazo máximo de 30 días a partir de la denuncia del mismo.

ARTÍCULO 5.- REMISIÓN

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, TREBEP y en las demás fuentes del Derecho laboral.

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Para vigilar el cumplimiento del convenio y su interpretación, se constituirá en el seno de la empresa una comisión paritaria Dirección/Comité al efecto, compuesta por seis miembros: tres en representación de la Empresa y tres en representación del Comité de Empresa, pudiéndose efectuar sustituciones entre los componentes de ambas representaciones, así como solicitar la asistencia como máximo de dos asesores por cada una de las partes, que tendrán voz, pero no voto. La comisión se entenderá válidamente formada siempre que asistan como mínimo dos personas en representación de cada parte.

Esta Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio se constituirá en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente convenio.

La comisión se reunirá siempre que haya temas a tratar sobre la interpretación y vigilancia del convenio y con un orden del día previo, debiéndose convocar formalmente con una antelación de, al menos, cinco días hábiles, o de dos días hábiles si es de carácter urgente, y en el plazo máximo de 15 días desde su solicitud.

Sus resoluciones se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y cuando se trate de interpretar este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

FUNCIONES

- Interpretar las normas establecidas en el Convenio.
- Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.
- Mediar y conciliar, a instancias de cualquiera de las partes, en cuantas cuestiones de carácter individual o colectivo puedan suscitarse, como consecuencia de la aplicación del Convenio.
- Todas aquellas que legal o reglamentariamente se les atribuyan

INTERPRETACIÓN

La interpretación del Convenio se efectuará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) El sentido propio de las palabras
- b) El contexto del ARTÍCULO y el Capítulo en el que la norma está incluida
- c) Los antecedentes de la negociación
- d) El espíritu y la finalidad de la norma que se interpreta recogida en las actas de la comisión negociadora del presente convenio

PROCEDIMIENTOS

Cualquier discrepancia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del Convenio, ya sea de carácter individual o colectivo, deberá someterse, con carácter previo a cualquier otra instancia, incluida la Jurisdiccional, a la Comisión Paritaria.

En la adopción de los acuerdos deberán prevalecer los principios de equidad y buena fe. Los acuerdos serán publicados dentro de la semana siguiente de su adopción en el portal del empleado de todos los centros de trabajo.

La convocatoria de las reuniones de la Comisión Paritaria se realizará por escrito, a propuesta de cualquiera de las partes indicando el orden del día y el carácter ordinario o extraordinario de la misma.

Se clasifican como reuniones ordinarias aquellas que se convoquen para resolver los asuntos normalizados en este Convenio. Las citadas reuniones se convocarán siempre y cuando existan asuntos a tratar y deberán ser celebradas como máximo en un plazo de dos semanas.

Se clasifican como reuniones extraordinarias aquellas que se convoquen para aquellos asuntos que deban resolverse de forma urgente. Las reuniones extraordinarias deberán ser celebradas como máximo dentro de los 7 días naturales siguientes a la fecha de la convocatoria, indicando el o los asuntos y fundamentando la urgencia del tema a tratar.

En aplicación del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en el supuesto que el periodo de negociaciones acabe sin acuerdo, se aplicará el procedimiento siguiente:





Cualquiera de las partes (empresario y/o trabajadores y trabajadoras) podrán someter la discrepancia surgida a la Comisión Paritaria del Convenio, que tendrá que pronunciarse en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fue planteada. En el caso que en el seno de la Comisión Paritaria se llegue a un acuerdo de inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo, el resultado será comunicado a la autoridad laboral a los efectos del depósito.

Cuando se hubiese solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiese conseguido llegar a un acuerdo, las partes tendrán que someter la discrepancia surgida, frente al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB), sometiéndose al procedimiento de la mediación del mismo. En el supuesto que en el proceso de mediación frente al TAMIB, no se llegase a un acuerdo sobre la inaplicación del Convenio, se tendrá que someterse la inaplicación a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de les Illes Balears (CCCCIB), decreto 51/2013 del 29 de noviembre, publicado en el BOIB del 30-11-2013, quedando las partes sometidas al procedimiento y a la resolución de la misma (incluido el arbitraje de esta) en los plazos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a lo que se refieren los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de las condiciones de trabajo habrá de ser comunicado a la autoridad laboral a los efectos de depósito.

ARTÍCULO 7.- INTERPRETACIÓN GLOBAL DEL CONVENIO. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto alguna de las cláusulas deberá reconsiderar todo su contenido facultando para ello a la Comisión Negociadora.

Todas las mejoras económicas, así como sociales, si las hubiese, concedidas por la empresa que viniesen disfrutando los trabajadores serán respetadas para el trabajador o trabajadora que le afectare.

Las retribuciones y demás condiciones laborales pactadas en este Convenio, compensan y absorben íntegramente todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que sea la naturaleza de las mismas.

CAPÍTULO II

INGRESOS, VACANTES, PROMOCIÓN INTERNA EN EL EMPLEO Y ESTABILIDAD

ARTÍCULO 8.- INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de las/os trabajadoras/es se entenderá, siempre que se formalice por escrito, hecho a título de prueba, cuyo período será como sigue:

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Dos meses.
- Grupo III: Dos meses.
- Grupo IV: Un mes
- Grupo V: Un mes
- Grupo VI: Un mes

Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla. Transcurrido el período de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

En los procesos de promoción interna, o de cambios de Servicio, el período de prueba será el establecido en las bases de la convocatoria, y en su defecto los previstos anteriormente, siendo causa de no superación del mismo:

- La inadaptación y/o falta de destreza en el nuevo puesto de trabajo o funciones
- Las negligencias reiteradas graves o muy graves, o falta de rendimiento en el ejercicio de las funciones
- Los accidentes y/o incidentes de tráfico y causar daños en los vehículos, máquinas, útiles y herramientas de la empresa asignados al nuevo puesto de trabajo, siempre que sean imputables al aspirante
- Incurrir en faltas disciplinarias graves o muy graves
- Alcoholemia o toxicomanía, aún cuando no sea habitual

Se informará al Comité de Empresa de las causas de no superación del período de prueba, motivando la causa para no crear indefensión al trabajador/a.





Durante el indicado periodo las partes contratantes podrán resolver de forma unilateral el contrato, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización de ningún tipo.

El periodo de prueba quedará interrumpido por las situaciones de Incapacidad Temporal, excepto las derivadas de maternidad o paternidad, adopción o acogimiento.

Mensualmente la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los ceses por fin de periodo de prueba.

ARTÍCULO 9.- COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO, VACANTES, PROMOCIÓN INTERNA Y CESES

Las plazas vacantes que se generen en la empresa, así como las promociones internas de sus trabajadores se registrarán por los procedimientos establecidos para el sector público y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad y serán reguladas en un reglamento de cobertura que se negociará entre ambas partes.

Toda plaza estructural, ya sea de nueva creación o por vacante, podrá ser ofertada a criterio de dirección por procedimiento de promoción interna, en el que podrán participar todas y todos los trabajadores de la empresa que tengan la consideración de fijos y cumplan los requisitos para el desempeño de la plaza.

La empresa negociará con el comité de empresa la oferta pública para la cobertura de plazas vacantes.

Para la cobertura de vacantes de carácter temporal la empresa se compromete a la elaboración de bolsas de trabajo que cumplan los principios de mérito, capacidad igualdad y publicidad. Las bases generales de estos procesos se negociarán con el comité de empresa.

El/la trabajador/a que desee cesar deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa por escrito con un preaviso de al menos:

- 30 días para las categorías comprendidas entre los grupos I a III
- 15 días para el resto de las categorías

El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la Empresa a descontar de los salarios a liquidar por cese un día de salario por día de retraso.

La empresa comunicará la finalización del contrato al titular con los preavisos establecidos anteriormente para cada categoría y cada mes se remitirá al Comité de Empresa relación de las finalizaciones y ceses que se hayan producido.

Todos los contratos concertados a tiempo determinado se extinguirán a su término si no media acuerdo de prórroga de su duración.

ACCESO AL EMPLEO

1. La selección del personal en SEMDESA se llevará a cabo mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito, y capacidad, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

2. En los procedimientos de promoción interna o profesional dentro de la empresa, se respetarán igualmente los principios mencionados anteriormente, así como la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo.

PROMOCIÓN INTERNA Y SELECCIÓN EXTERNA DE PERSONAL

1. Las plazas de plantilla vacantes se cubrirán con arreglo a las bases generales de ingreso en la empresa negociadas con la representación de los trabajadores/as (Comité de Empresa).

2. No será necesaria convocatoria externa temporal en el supuesto de que existan bolsas de Oferta de Empleo Público, pudiendo la empresa si lo estima oportuno, efectuar el llamamiento de personal de las mismas cumpliendo la normativa vigente.

5. Serán admitidos/as a las pruebas de promoción interna, quienes acrediten un mínimo de 2 años con carácter fijo, en la categoría profesional desde la que se promociona.





ARTÍCULO 10.- TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD

Conforme a lo dispuesto en el art 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores/as vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores/as con discapacidad.

La empresa podrá acogerse a las medidas alternativas contempladas en la legislación vigente. Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, la empresa deberá tener muy en cuenta las características del puesto de trabajo a cubrir, por lo que siempre que exista un mínimo de riesgo para la salud del discapacitado/a no podrá ser contratado/a.

ARTÍCULO 11.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Ambas partes acuerdan que cualquier puesto de trabajo de estructura de carácter permanente deberá cubrirse mediante un contrato fijo.

El compromiso de contratación de personal fijo en SEMDESA se desarrollará vinculando las vacantes que se produzcan (número de bajas por invalidez, jubilación, muerte o cualquier otra contingencia) con el número de jubilaciones parciales que se realicen anualmente, con independencia de la Bolsa de personal temporal y tipo de contrato, respetando la normativa vigente.

El personal (operario) con contrataciones de relevo para pasar a la plantilla fija deberá cumplir los requisitos de evaluación pactados en los acuerdos entre la representación social y empresarial, sujetándose por tanto al procedimiento legalmente establecido para acceso al sector público y a los obligados principios de igualdad, mérito y capacidad.

ARTÍCULO 12.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

En caso de que exista subrogación de personal se estará a lo dispuesto en el Convenio de aplicación en cada momento.

ARTÍCULO 13.- PLANES DE FORMACIÓN CONTINUA

Anualmente, la Dirección junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras elaboraran el plan de formación, que deberá corresponderse con los objetivos fijados en el párrafo siguiente.

Los objetivos de los planes de formación serán los siguientes:

- Mejorar la Organización del trabajo
- Mejorar la cualificación de los/as trabajadores/as
- Mejorar métodos y tiempos de Trabajo
- Mejorar el clima laboral
- Mejorar la calidad de los servicios de la empresa
- Cualesquiera otros que incidan en garantizar la competitividad de la empresa en el mercado.

La empresa asumirá la totalidad del coste de la formación que sea necesaria para el desarrollo del puesto de trabajo y que este incluida dentro del plan de formación de la empresa, que se realizará preferentemente en horario laboral.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS LABORALES

ARTÍCULO 14.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales, categorías laborales y puestos de trabajo y se establece en relación con el sistema educativo y la experiencia profesional acreditada, con el fin de ordenar los puestos de trabajo de acuerdo con los niveles de titulación, formación y capacitación necesaria para desempeñar las funciones propias de los respectivos puestos de trabajo y favorecer la carrera profesional.

A efectos de esta clasificación profesional, el contenido de la prestación laboral es el conjunto de competencias, responsabilidades, funciones, tareas y actividades propias de los respectivos puestos de trabajo y que constituyen las obligaciones concretas con las que debe cumplir un trabajador o trabajadora que lo desarrolla.

En el Anexo II se determinan los Grupos y Categorías Profesionales.





ARTÍCULO 15. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Los puestos de trabajo de SEMDESA, sus características generales, los requerimientos formativos específicos, los requisitos de jornada, las funciones generales, las retribuciones y demás requisitos de acceso se regularan en la Relación de Puestos de Trabajo de SEMDESA que tendrá que realizarse y negociarse en el plazo de vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO IV TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16.- JORNADA LABORAL

La jornada general de trabajo para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este documento será de treinta y siete horas y treinta minutos semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual, o aquella que se determine legalmente para el sector público en cada momento. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre en prendas de trabajo y en disposición de realizar su labor, colocándose un calendario laboral en cada centro de trabajo.

Las ausencias y retrasos injustificados darán lugar a la correspondiente deducción proporcional de retribución, todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran derivarse por las mismas.

Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias serán objeto de control mediante sistemas adecuados.

Se establece para los horarios continuados de 6 o más horas, un periodo de descanso diario de 20 minutos.

Para horarios continuados de un mínimo de 4 horas, el periodo se reducirá a 15 minutos. En ambos casos dicho descanso se considerará tiempo efectivo de trabajo.

La jornada para todas las actividades negociadas en el ámbito del presente convenio tendrá carácter continuo. La jornada anual de trabajo, será la establecida para la administración pública en cada momento. La distribución irregular de la jornada podrá ser modificada por la empresa hasta el 15 %.

A partir de ahí solo se podrá modificar previo acuerdo entre trabajador/a y dirección de la empresa, tal cuerdo que se realizará por escrito se comunicará al comité de empresa.

Las partes se comprometen que lo largo de la vigencia del presente convenio se creará una comisión de trabajo con fin de establecer la jornada de 35 horas semanales.

ARTÍCULO 17.- HORARIO GENERAL

El horario de cada Servicio será el necesario para la correcta prestación y satisfacción de las necesidades.

1. Se podrá otorgar, previa autorización, un aumento de la flexibilización horaria, a la salida del centro de trabajo, al personal que tenga hijos y/o hijas menores de 12 años, o personas dependientes a su cargo, con independencia de la edad.
2. Los excesos sobre las jornadas pactadas y autorizadas serán considerados como extraordinarios y preferentemente compensados con descansos, excepto acuerdo en contrario de la empresa y los trabajadores afectados, con conocimiento expreso del Comité de Empresa, abonándose las horas extras al tipo legal estatutario.
3. No se considerarán servicios extraordinarios las horas realizadas con motivo de recuperación horaria para completar la jornada mensual.

Una vez completada la jornada, la existencia de excesos de jornada, sin previa autorización, no dará derecho a gratificación o compensación.

ARTÍCULO 18.- ADAPTACIÓN DE LOS HORARIOS ESTABLECIDOS Y NUEVOS SERVICIOS

1. La Dirección de la empresa, previa negociación con el Comité de empresa, podrá adecuar los horarios previstos anteriormente a las nuevas necesidades o servicios públicos.
2. La Empresa podrá establecer, conforme a la legalidad vigente, horarios específicos para trabajos concretos (eventos, Baldeo de aceras, Servicios especiales, etc.).
3. La empresa podrá establecer la jornada y los regímenes de festivos, descansos y vacaciones, adecuados a los servicios de nueva

implantación, informando previamente al Comité de empresa, y constando por escrito en los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 19.- DESCANSO SEMANAL

Se establece en términos generales un descanso semanal de dos días continuados que preferentemente coincidirán en sábado y Domingo si lo permite la prestación del servicio. Los días de descanso semanal podrán ser disfrutados de forma discontinua previo pacto entre trabajador/a y mando.

Para el resto de personal contratado a tiempo parcial se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

Si por razones organizativas o de Servicio algún colectivo de trabajadores/as no pudiera tener asignado el descanso en sábado y domingo, se deberá fijar para ellos una planificación de descansos por ciclos de rotación que se regirá por los siguientes criterios:

La planificación de los descansos deberá realizarse por secciones y puestos de trabajo con periodicidad anual, y en ella se incluirá los dos días de descanso semanal correspondientes a cada ciclo y el día de inicio y fin de cada uno de los ciclos de descanso que cada puesto de trabajo va a disponer durante el año.

Los ciclos de descanso incluidos en la planificación no podrán alterarse sin conocimiento del/la trabajador/a, salvo que por necesidades del servicio deba producirse un cambio de puesto de trabajo.

El/la trabajador/a tendrá derecho a conocer con un mínimo de dos meses de antelación la programación de sus descansos semanales.

Una vez realizada la programación bimensual, sólo se podrán modificar los descansos semanales con un máximo de 5 cambios en computo anual.

Se considera cumplido el Descanso Semanal cuando en el módulo de una semana se hayan tenido dos días de descanso continuado, excepto en los cambios de turno o rotación, sin perjuicio del sistema de permutas y regímenes especiales.

Como excepción a lo previsto en este artículo, se establece que los trabajadores y trabajadoras que tengan asignado el puesto de trabajo de relevo, no tendrán ciclo de descanso propio asignado. Estos trabajadores deberán tomar siempre los descansos semanales que tenga asignado el/la trabajador/a al que relevan.

ARTÍCULO 20.- TRABAJO EN DOMINGO, FESTIVO Y NO LABORABLE, Y NOCTURNAS POR URGENCIA

Los trabajadores de aquellos Servicios que no presten sus Servicios habitualmente en domingos y festivos y que deban prestar sus servicios en estos días de forma excepcional y fuera de su jornada semanal habitual, verán remuneradas las horas efectivas realizadas como horas extraordinarias retribuida con un valor doble de la hora ordinaria.

En los Servicios que tengan prestación habitual en domingos y festivos vendrá en las retribuciones propias del puesto.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán a todos los efectos días no laborables, por lo que será de aplicación la misma remuneración descrita del párrafo anterior.

No se prestará ninguno de los Servicios de la Empresa, los días 1 y 6 de enero y el 25 de diciembre, con la excepción de los retenes que se consideren estrictamente necesarios para garantizar aquellos servicios que por su naturaleza no pueden quedar desprovistos de personal. Cuando tales fechas coincidan con un domingo sólo percibirán la compensación económica pactada los trabajadores y trabajadoras que realmente presten servicios efectivos, pero en ningún caso la devolución del día.

La cantidad a pagar será lo determinado en el artículo 22 y trabajar esos días tendrá asociado 1 día extra de asuntos propios.

ARTÍCULO 21.- VACACIONES ASUNTOS PROPIOS Y OTROS

VACACIONES

a) Cada año natural, las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

b) Por regla general, y salvo pacto concreto entre el trabajador y la empresa, las vacaciones serán distribuidos en dos periodos de 11 días hábiles teniendo que disfrutarse uno en el periodo entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.





Para los Servicios relacionados con la temporada estival el periodo ordinario de disfrute serán los meses de octubre a marzo.

Habrà una compensación de 5 días hábiles para aquellos trabajadores, que por propuesta de la empresa basado en necesidades del Servicio cumplan los siguientes requisitos:

Haya estado prestando Servicio activo, o haya estado en incapacidad temporal menos de 3 días en ese periodo, del periodo entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, sin haber disfrutado más de un día al mes de asuntos propios ni vacaciones.

En este caso, igualmente habrá de respetarse las vacaciones en dos periodos de 11 días hábiles salvo pacto en contrario con la empresa.

En aquellos departamentos que por necesidades del servicio no puedan acogerse a sus vacaciones en el período ordinario, se realizará un sorteo entre el personal que voluntariamente quiera participar para que el ganador pueda disfrutar de sus vacaciones durante el período estival comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

c) Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural.

El periodo de vacaciones retribuidas será completo para todos los/as trabajadores/as, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, los cuales disfrutaran del número proporcional de días al tiempo trabajado.

Se establece como festivos locales los días elegido para Santanyí pueblo, excepto el servicio de limpieza de oficinas que será acordado con la Dirección de la empresa.

INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES

El periodo vacacional programado previamente, que coincida total o parcialmente con la situación de I.T. tendrá el tratamiento establecido en el art 38 de estatuto de los trabajadores.

Las vacaciones interrumpidas según lo establecido en el párrafo anterior, se reprogramarán en función de las necesidades del servicio.

SISTEMA DE ASIGNACIÓN DE VACACIONES

La Dirección elaborará negociará la programación vacacional de los trabajadores y trabajadoras fijos/as, continuos/as, determinando el número de puestos disponibles para cada mes del año, por funciones y categorías, y siempre que no coincida ni afecte a las necesidades del Servicio.

El/la trabajador/a fijo continuo entregará a su mando directo durante las dos primeras semanas de octubre la hoja de solicitud de periodo vacacional indicando la preferencia del o los periodos vacacionales. El mando deberá firmar el acuse de recibo de la hoja de solicitud de la misma.

Si hubiera más peticiones para un mismo periodo que meses asignados por la Dirección, tendrán preferencias aquellas trabajadoras y trabajadoras que en los años anteriores se les hubiera asignado un periodo vacacional distinto al que solicitó de forma escrita. El resto de peticiones para periodos coincidentes, se asignarán por sorteo.

Si algún/a trabajador/a no realizara petición por escrito del periodo vacacional se le asignarán los periodos que queden vacantes.

Los trabajadores y trabajadoras fijos/as discontinuos/as dispondrán de sus vacaciones durante el llamamiento. Los trabajadores y trabajadoras con contrato eventual siempre que ello sea posible disfrutarán de sus vacaciones dentro de su periodo contractual. La comunicación de las vacaciones deberá hacerse como mínimo con 15 días de antelación a la fecha prevista para su inicio.

Se entenderá si no se comunica el periodo vacacional por parte de la dirección que los trabajadores y trabajadoras fijos/as discontinuos/as o con contrato eventual o temporal tienen establecidas sus vacaciones al final de su periodo contractual.

El trabajador/a deberá solicitar, con 15 días de antelación y la empresa entregar con la antelación suficiente el documento donde figure la fecha de inicio de sus vacaciones y la de su reincorporación SEMDESA al trabajo.

En el año en el que el/la trabajador/a cumpla su séptimo trienio tendrá derecho a un día adicional de vacaciones, asimismo en el año en el que el/la trabajador/a cumpla su noveno trienio tendrá derecho a otro día adicional de vacaciones a añadir al anterior.

ASUNTOS PROPIOS

d) Cada año los empleados tendrán derecho a disfrutar de **6 días** de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los



restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. Estos días no podrán juntarse ni con las vacaciones ni con los festivos salvo autorización expresa del responsable correspondiente.

Asimismo, el personal tendrá derecho a disfrutar de 2 días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del 6º trienio, incrementándose, como máximo, en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º.

El personal podrá disfrutar estos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar de dicho permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.

OTROS

e) Los días 24 y 31 de diciembre y días patronales, las oficinas permanecerán cerradas.

Los calendarios laborales incorporarán **dos días de permiso, o uno**, según corresponda, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, así como para coincidir con el día libre por su jornada especial.

El personal que por motivos de su jornada especial deba trabajar uno o ambos días, disfrutará de un día de asuntos propios por cada día trabajado, que podrán concederse durante el año natural siguiente, a excepción de los meses de julio, agosto y septiembre.

En el mes de diciembre será publicado el calendario laboral del año siguiente.

ARTÍCULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS

La empresa se compromete, como medida de fomento de empleo, a reducir el número de horas extraordinarias.

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de Trabajo en cómputo mensual.

Siendo las actividades comprendidas en el presente Convenio Colectivo un Servicio Público de ineludible necesidad ciudadana, los servicios que deban prestarse fuera de la jornada laboral ordinaria de cada servicio tendrán carácter obligatorio, siempre que se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización será de adscripción voluntaria, rotando el resto de personal no voluntario que pudiera ser necesario.

La realización de horas extraordinarias no contempladas en el párrafo anterior tendrá carácter voluntario.

2.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Para los trabajadores que, por la modalidad o duración, de su contrato realizará una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extras se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

3.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

5.- A efectos del cómputo de horas extras de la jornada de cada trabajadora/or se registran mensualmente y se utilizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones entregando copia del resumen a la/el trabajadora/or en el recibo correspondiente.

6.- Cuando por razones organizativas deban realizarse horas extras, junto con el ofrecimiento a la trabajadora/or para realizar las mismas se le informará si su compensación va a ser en metálico o en tiempo de descanso, pudiendo la/el trabajadora/or, decidir si acepta hacerlas o no.

7.- La compensación de las horas extras será el valor de la hora normal incrementado en un 30%.

8.- La compensación de las horas extras realizadas en horario nocturno (21:00-6:00 horas), en domingo o en festivo se compensará al doble del valor de la hora normal.

ARTÍCULO 23.- COMPENSACIÓN DE HORAS POR EXCESO DE JORNADA

Excepcionalmente, y por causas debidamente acreditadas por la gerencia correspondiente, podrá procederse al abono de las horas extraordinarias para aquellos servicios prestados durante el horario flexible, siempre que el trabajador o trabajadora tenga un remanente horario positivo.

No obstante, si el exceso o defecto de cómputo horario, se produce dentro del último trimestre del año, la recuperación o compensación podrá realizarse en el primer trimestre del año siguiente.



Previo acuerdo entre el/la trabajador/a y el mando, tanto las compensaciones de festivos u horas extraordinarias como las vacaciones y asuntos propios, podrán disponerse de forma continua o discontinua en periodos de compensación diferentes a los establecidos en este Convenio

ARTÍCULO 24.- PERMISOS RETRIBUIDOS GENERAL

La/el trabajadora/or previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración:

- a. Por matrimonio de la empleada/o 15 días naturales. Podrá solicitarse que este periodo se sume al vacacional, cuya aprobación corresponderá a la empresa. Tendrán la consideración de matrimonio las declaraciones de parejas de hecho.
- b. En los casos de Hospitalización Ambulatoria (sin ingreso hospitalario) el permiso por enfermedad se reducirá al día hospitalizado, en el caso de que el permiso pueda afectar a varios trabajadores por el mismo sujeto causante sólo podrá ejercerse por un solo trabajador. Si la hospitalización ambulatoria requiere reposo domiciliario con cuidados se ampliará el permiso en un día más.

Para los casos que el permiso pueda afectar a varios trabajadores por el mismo sujeto causante, el empresario podrá condicionar su ejercicio simultáneo por razones motivadas de funcionamiento del servicio. Asimismo, los trabajadores afectados podrán optar por el uso no simultáneo o consecutivo de sus permisos individuales mientras permanezca el hecho causante.

La trabajadora/or deberá avisar con la máxima antelación posible a la fecha del hecho causante.

PERMISO POR MUERTE, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR

1. En caso de muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad corresponden:

- Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en el mismo municipio en que el trabajador/a solicitante del permiso tiene la residencia de destino o el domicilio habitual.
- Cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en un municipio distinto a la residencia de destino y al domicilio habitual del trabajador/a solicitante del permiso.

En caso de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- Dos días hábiles cuando el suceso se produzca en el mismo municipio en que el trabajador/a solicitante del permiso tiene la residencia de destino o el domicilio habitual.
- Cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en un municipio distinto a la residencia de destino y al domicilio habitual del trabajador/a solicitante del permiso.

2. El cómputo del disfrute por causa de muerte se inicia el mismo día o el día hábil siguiente de producirse. En el caso de accidente o enfermedad grave, el permiso podrá iniciarse en cualquier momento y disfrutarse de forma discontinua mientras dure la enfermedad u hospitalización.

3. Se trate o no de una enfermedad crónica grave o de larga duración, solo puede disfrutarse de un único permiso por proceso patológico, excepto cuando el informe médico haga constar que se trata de una recaída, supuesto en el que tendrá la consideración de nuevo hecho causante.

4. En caso de permiso por enfermedad grave, si la situación que motiva el permiso es inferior a esta duración, solamente se genera el derecho por el tiempo que subsista el hecho causante.

5. Tienen la consideración de enfermedad grave: la hospitalización en instituciones sanitarias, la hospitalización domiciliaria y la intervención quirúrgica, con independencia que requiera o no hospitalización.

Ahora bien, en caso de no requerir hospitalización:

- Se tiene derecho al permiso completo cuando la intervención requiera reposo domiciliario para el restablecimiento o cuidado o cuando así lo determine el informe médico.
- Solo tiene derecho al día de la intervención cuando no requiera reposo domiciliario.

6. Con el alta hospitalaria no se extingue necesariamente el derecho, siempre que se mantenga la baja médica o se requiera reposo domiciliario para el restablecimiento o cuidado o cuando así lo determine el informe médico.

7. Si durante el disfrute del permiso por accidente o enfermedad grave de un familiar sobreviene la muerte de este, se suspenderá el permiso que venía disfrutando y se iniciará el cómputo de un nuevo permiso.



8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

9. Para concurrir a exámenes finales que sean en horario laboral de enseñanzas oficiales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

Se entenderá por Enseñanzas oficiales exclusivamente las siguientes: Enseñanza Primaria, secundaria, formación profesional, universitaria, Postgrados y Escuela Oficial de Idiomas.

10. Permiso por traslado del domicilio habitual: El personal dispondrá de un día hábil por traslado del domicilio habitual, si no implica cambio de municipio, o de tres días hábiles si implica un cambio de municipio.

11. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla doce meses.

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 siempre que al menos preavise a la empresa con 15 días de antelación al disfrute de la acumulación.

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

Este permiso, en su caso, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, según lo establecido legalmente.

12. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos legalmente establecidos.

ARTÍCULO 25.- DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados/as por este Convenio tienen derecho a dos días de descanso semanal continuados, que serán preferentemente en sábado y domingo.

Los días de descanso semanal podrán ser disfrutados de forma discontinua previo pacto entre trabajador/a y mando.

Si por razones organizativas o de Servicio algún colectivo de trabajadores/as no pudiera tener asignado el descanso en sábado y domingo, se deberá fijar para ellos una planificación de descansos por ciclos de rotación que se regirá por los siguientes criterios:

La planificación de los descansos deberá realizarse por secciones y puestos de trabajo con periodicidad anual, y en ella se incluirá los dos días de descanso semanal correspondientes a cada ciclo y el día de inicio y fin de cada uno de los ciclos de descanso que cada puesto de trabajo va a disponer durante el año.

Los ciclos de descanso incluidos en la planificación no podrán alterarse sin consentimiento del/la trabajador/a, salvo que por necesidades del servicio deba producirse un cambio de puesto de trabajo.

El/la trabajador/a tendrá derecho a conocer con un mínimo de dos meses de antelación la programación de sus descansos semanales.

Una vez realizada la programación mensual, sólo se podrán modificar los descansos semanales con un máximo de 3 cambios en computo anual.

Se considera cumplido el Descanso Semanal cuando en el módulo de una semana se hayan tenido dos días de descanso continuado, excepto en los cambios de turno o rotación, sin perjuicio del sistema de permutas y regímenes especiales.

Como excepción a lo previsto en este artículo, se establece que los trabajadores y trabajadoras que tengan asignado el puesto de trabajo de relevo, no tendrán ciclo de descanso propio asignado. Estos trabajadores deberán tomar siempre los descansos semanales que tenga asignado el/la trabajador/a al que relevan.

ARTÍCULO 26.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El personal fijo que haya cumplido al menos tres años de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo una vez cada tres años por un plazo no inferior a 10 días ni superior a un mes.

Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, y se solicite al menos con un mes de antelación a la fecha de su disfrute. En caso de no ser concedidas por necesidades del servicio, tendrán que ser justificadas por la dirección.

ARTÍCULO 27.- EXCEDENCIAS

ESPECIAL

a) La/el trabajadora/or, con al menos 2 años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar la excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo, por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años.

Para el caso de que no se haya solicitado el máximo periodo, podrá prorrogarse de año en año hasta el máximo de cinco. Una vez finalizado el periodo de excedencia, el/la trabajador/a podrá incorporarse a su puesto de trabajo en caso de existencia del mismo.

Tal excedencia deberá solicitarse por escrito a la dirección de la empresa con un mínimo de dos meses de antelación.

El reingreso en la empresa queda condicionado:

- 1.- A que se solicite por el/la trabajador/a treinta días antes de finalizar el plazo por el que fue concedida.
- 2.- La existencia de vacante en su puesto de trabajo

Para acogerse a otra excedencia voluntaria la/el trabajadora/or deberá cumplir un nuevo periodo de servicio activo de dos años.

b) Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) El/la trabajador/a con una antigüedad mínima de cuatro años tendrá derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria por un periodo no menor a un año ni superior a dos años con reserva de puesto de trabajo para la realización o finalización de estudios oficiales. Una vez finalizado el periodo de excedencia especial, la/el trabajadora/or podrá incorporarse a su puesto de trabajo, o a otro de igual categoría que este vacante.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido 4 años desde la reincorporación en SEMDESA de la última excedencia.

VOLUNTARIA

Se regirá por lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 28.- ESTRUCTURA SALARIAL

El salario de los trabajadores y trabajadoras afectados/as por este Convenio se estructura en:

- Conceptos fijos: Salario base y Pagas de Vencimiento periódico Superior al Mes, Complemento de Antigüedad, Plus Puesto ligado a la categoría, grupo profesional y condiciones establecidas en su caso.
- Conceptos de carácter finalista: Plus Turno, Disponibilidad fuera de la jornada, Compensación de Festivos, Compensación domingos, Compensación de permutas, Dedicación especial, Plus Relevé, Plus Transporte, Plus Idiomas, y Plus Mayor Actividad, condicionados al cumplimiento efectivo de las condiciones que los motivan.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del convenio, ya vienen complementados sus sueldos, con pluses diferentes a los establecidos en la estructura, se ajustará de manera que no afecte al importe total que en la actualidad tengan derecho, y en todo caso, se integraran las cuantías en los Nuevos conceptos retributivos.

ARTÍCULO 29.- CONCEPTOS FIJOS. DEFINICIÓN

Salario base: Es aquella parte del salario que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

Plus Puesto de Trabajo: Retribuye el conjunto de condiciones del puesto de trabajo referido al general cometido de una categoría y concretamente: la posición de autoridad, responsabilidad, especialización, dificultad técnica, jornada, peligrosidad y penosidad.

Dicho plus será determinado mediante la valoración de cada puesto de Trabajo mediante un manual desarrollado junto con la elaboración de



la RPT.

Pagas de vencimiento superior al mes: Pagas Extras.

Se compone de dos pagas extraordinarias retribuidas todas ellas a razón de salario base mensual y plus de puesto, con los devengos establecidos a continuación:

- La paga de verano se devengará desde el día 1 de enero de cada año hasta el 30 de junio del mismo, abonándose por adelantado junto con la nomina del mes de junio.
- La paga de Navidad se devengará desde el día 1 de julio de cada año hasta el 31 de Diciembre del mismo, abonándose por adelantado antes del 24 de diciembre.

El/la trabajador/a que cese en la empresa por cualquier causa sin haber devengado la totalidad de la paga, pero habiéndola percibido deberá devolver la parte proporcional no devengada.

ARTÍCULO 30.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

1.- La antigüedad se abona por trienios, que consisten en una cantidad igual para cada categoría por cada 3 años de servicios efectivos en Semdesa.

2.- El valor del trienio será el determinada en las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado dependiendo del grupo de titulación al que corresponda el puesto ocupado.

3.- Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan 3 o múltiplos de 3 años de servicios efectivos.

4.- Ningún/a trabajador/a podrá acumular más de 10 trienios independientemente de los años de antigüedad que ostente.

ARTÍCULO 31.- CONCEPTOS DE CARÁCTER FINALISTA, DEFINICIÓN

PLUS DE DISPONIBILIDAD

Retribuye al trabajador/a que, por la naturaleza de los puestos de Trabajo que pueda desempeñar, debe estar localizable y disponible fuera de su jornada laboral de forma permanente y viene obligado a incorporarse a su puesto de trabajo cuando sea requerido, aunque este fuera de su jornada de trabajo habitual. Dicho plus solo se devengará en los días que efectivamente exista tal disponibilidad.

La disponibilidad no se considerará tiempo de Trabajo efectivo.

Dicho plus será compatible con las horas extraordinarias en caso de que dicha disponibilidad se materialice.

COMPENSACIÓN DE DOMINGO Y FESTIVOS

Retribuye el festivo efectivamente trabajado para aquellos Servicios que habitualmente tengan que prestarse también en Domingo y festivos y se abonará el doble del precio ordinario.

DEDICACIÓN ESPECIAL

Retribuye la especial dedicación de las categorías incluidas en la línea de mando. El concepto es incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad concurrente con las de la Empresa, conforme a lo establecido en la tabla salarial.

KILOMETRAJE

En el caso de que los trabajadores de la empresa deban conducir un vehículo de su propiedad, en función de su labor y para realizar una tarea ordenada por la dirección de la empresa, percibirá una cantidad por kilometraje a razón de lo que en cada momento establezca la legislación como límite para no cotizar ni tributar. Se fija para el año 2023 en 0,19 €/Km.

ARTÍCULO 32.- SALARIOS-Garantía "ad personam" - condición más beneficiosa.

Para el año 2023 las retribuciones de los trabajadores serán las que figuran en el anexo del convenio.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.



Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio.

La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, que tendrá la misma revisión que el resto de conceptos según el artículo 33.

Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por catorce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades y las dos pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 33.- REVISIÓN SALARIAL

El incremento en las retribuciones para cada uno de los años del Convenio será el máximo permitido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado o en la que le sea de aplicación.

Para el caso de que en alguno de los años la LPGE establezca un abono variable las partes negociadoras se reunirán para determinar su destino y asignación.

CAPITULO VI ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS DE GESTIÓN

ARTÍCULO 34.- POTESTAD AUTO ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN

La organización del trabajo y los sistemas y métodos de gestión son facultad de la Dirección de la Empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en la Ley y las normas pactadas en este convenio.

El/la trabajador/a está obligado a cumplir las instrucciones de la Dirección cuando éstas sean dadas en el ejercicio regular de sus funciones directivas, debiendo ejecutar cuantas tareas, operaciones o actividades se le indique, siempre que éstas estén comprendidas dentro de las funciones de su categoría profesional, y que no vaya en contra de la debida dignidad del/la trabajador/a.

ARTÍCULO 35.- REORGANIZACIÓN Y REESTRUCTURACIONES

Las partes firmantes del presente convenio coinciden que la mejora continua del servicio público prestado por SEMDESA exige introducir continuos cambios organizativos y de gestión, que pueden suponer innovaciones que afecten a las condiciones de empleo del personal. Por esta razón, y reconociendo la capacidad de organización de la empresa, las partes acuerdan que en los supuestos de reorganización y/o reestructuración de servicios que impliquen una modificación de las condiciones de empleo del personal, tendrán el siguiente tratamiento:

1. La empresa informará al Comité de Empresa de los procesos de cambios que impliquen transformaciones de régimen jurídico de un determinado servicio o reasignación general de efectivos de personal entre los distintos servicios.
2. En la fase de elaboración de la propuesta o proyecto de cambio de marco jurídico del servicio afectado o de la reasignación de efectivos entre servicios, la empresa consultará con el Comité de Empresa sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.
3. La empresa negociará con el Comité de Empresa los aspectos organizativos de los distintos servicios que afecten a las condiciones de trabajo y que supongan modificación colectiva sustancial de las mismas, impliquen transformaciones de régimen jurídico de un determinado servicio o supongan una reasignación de efectivos de personal entre distintos servicios.
- 4.- No se entenderá como traslado o cambio de servicio la facultad de la empresa de realizar movilidad funcional y de adscribir o remover a los trabajadores de puestos de trabajo dentro del mismo Servicio u otro Servicio equivalente, siempre que sea propio de la misma categoría, informando justificada y previamente al Comité.

En caso de que conlleve modificación sustancial de condiciones de Trabajo deberá realizarse conforme establece la normativa laboral.

5. La adscripción de los mandos a uno u otro servicio compete a la Dirección de la Empresa dentro del ejercicio de sus facultades de organización.

ARTÍCULO 36.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

Por necesidades organizativas, técnicas o de servicio, el/la trabajador/a podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior a la que tiene legalmente reconocida, siempre que su capacidad profesional lo permita.





Sólo podrán ejercerse con carácter excepcional o transitorio funciones de categoría superior o distinta previamotivación.

El procedimiento de encomienda de funciones de superior categoría requerirá aprobación por Gerencia previa motivación por parte del superior jerárquico.

En este caso se abonará la diferencia de todos los conceptos retributivos, si las hubiera, durante el tiempo que dicha situación permanezca, en un plazo máximo de seis meses.

En ningún caso el ejercicio de dichas funciones implicará adscripción definitiva al puesto de superior categoría sin el procedimiento y los principios legalmente establecido para el sector público.

SEMDESA tendrá en cuenta en el momento de la reestructuración del personal la aptitud y preparación de los trabajadores para la adscripción al puesto más acorde.

Los períodos máximos fijados para el ejercicio de la superior categoría no serán de aplicación cuando se trate de cubrir personal con reserva de puesto de trabajo.

En ningún caso, el superar los doce meses en superior categoría dará derecho a la consolidación de la plaza ni a las percepciones económicas de la misma sin el procedimiento según los principios de acceso al empleo público...

Las retribuciones serán las correspondientes a la categoría que le haya sido asignada.

El módulo para su cálculo será las retribuciones integras anuales de la categoría superior menos las retribuciones integras anuales de la categoría del/de la trabajador/a, con exclusión del complemento de antigüedad, y/o plus ad personam.

Aquellas movilidades funcionales que surjan como consecuencia de una vacante en el puesto, darán lugar a la convocatoria de una promoción interna una vez transcurridos 6 meses desde el inicio de la movilidad.

A estos efectos, no se entiende generada una vacante, entre otras, las bajas de IT, las vacaciones, los descansos y los cambios temporales por conciliación de la vida laboral y familiar.

ARTÍCULO 37.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

Por razones organizativas, técnicas, perentorias o imprevistas los trabajadores y trabajadoras podrán ser destinados a realizar trabajos de inferior categoría por el tiempo indispensable, debiéndose retornar a la categoría original una vez haya concluido la circunstancia que obligó al cambio.

El/la trabajador/a afectado por la prestación del trabajo de inferior categoría, deberá percibir el salario correspondiente a la categoría que tiene legalmente reconocida, incluido los conceptos de carácter variable, durante todo el periodo natural que dure el desempeño de la inferior categoría.

En caso de que el destino a inferior categoría se tome como medida provisional por causa de la pérdida temporal de los requisitos o condiciones necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo en condiciones normales no imputables a la empresa, esta situación se mantendrá hasta que dichas causas desaparezcan. En estos casos el/la trabajador/a percibirá las retribuciones económicas que correspondan a la categoría que esté desempeñando mientras se mantenga la anterior situación.

Para la reubicación del personal a una inferior categoría se seguirán los siguientes criterios:

- Se intentará colocar al/ a la trabajador/a al mismo centro de trabajo al que está adscrito/a; si no fuera posible al mismo servicio.
- El orden jerárquico en el que están encuadradas las categorías. Se tenderá a asignar al trabajador/a del nivel jerárquico inmediatamente superior, o las funciones asignadas en la categoría inferior. En cualquier caso, la empresa informará al Comité de empresa de las razones objetivas que han llevado a dicha actuación.

ARTÍCULO 38.- TRABAJOS EN OTROS SERVICIOS A LOS HABITUALES

El puesto de trabajo no corresponde a un servicio en concreto sino a una categoría laboral determinada dentro de un Grupo Profesional de acuerdo a su cualificación, pudiendo el/la trabajador/ra ser cambiado de su actividad habitual (servicio), por otro distinto y equivalente, salvo que para el desarrollo de dicha actividad se requiera de determinadas aptitudes y conocimientos que no sea viable y que no vaya en contra de la debida dignidad del/la trabajador/a. En cualquier caso, la empresa informará al Comité de empresa de las razones objetivas que han llevado a dicha actuación.





CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES, OTRAS PRESTACIONES

ARTÍCULO 39.- AYUDAS PARA ESTUDIOS

La empresa concederá, en concurrencia competitiva, a sus trabajadores la cantidad de hasta 200 € anuales como ayuda por estudios, siempre que cursen y aprueben los estudios que se indican a continuación:

- ACCESO A LA UNIVERSIDAD DE MAYORES DE 25/45 AÑOS
- ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
- MÓDULOS DE GRADO MEDIO O SUPERIOR

El abono de las ayudas se tramitará en el plazo de un mes a partir de la fecha de presentación de la credencial de asignatura o curso aprobado.

Para ello se articulará un plazo de presentación de solicitudes anual y la partida anual será de un máximo de 3.000 €. En el caso de que haya solicitudes que impliquen un aumento sobre dicha cantidad, se procederá a otorgar la concesión a aquellos que cumplan los requisitos de forma proporcional entre las solicitudes.

ARTÍCULO 40.- AYUDA SOCIAL POR HIJOS

La empresa abonará como incentivo a la conciliación familiar, la cantidad de 35 €/mes por hijo, a cada trabajador que tenga hijos menores de 16 años que estén efectivamente escolarizados. De 16 a 18 años se deberá acreditar dicha escolaridad para percibir la ayuda.

Para el caso de que ambos progenitores estén en la empresa se abonará por mitades a cada uno de ellos.

Para ello se articulará un plazo de presentación de solicitudes anual y la partida anual será de un máximo de 10.000 €. En el caso de que haya solicitudes que impliquen un aumento sobre dicha cantidad, se procederá a otorgar la concesión a aquellos que cumplan los requisitos de forma proporcional entre las solicitudes.

ARTÍCULO 41.- COMPLEMENTO EN PROCESOS DE I.T.

La persona que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad oncológica, percibirá un complemento que correrá a cargo de la empresa, hasta completar una retribución del cien por cien de la base de cotización incluida la prorrata de pagas extras.

Los Accidentes de trabajo ocurridos por prestar servicios en otras empresas fuera de jornada de SEMDESA, no percibirán mejora de IT alguna.

Para tener derecho al citado complemento el/la trabajador/a deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- 1º - Haber notificado la previsión de ausencia al servicio tan pronto como le sea posible, o durante la primera hora de la primera jornada de ausencia, salvo causas justificadas de fuerza mayor formalmente acreditadas.
- 2º - Que se atiendan las recomendaciones facultativas y se facilite cualquier revisión médica, durante el período de I.T., que los Servicios Médicos de la Empresa tengan por convenientes. Si el/la trabajador/a no pudiera desplazarse deberá acreditar ante el Departamento de Recursos Humanos tal imposibilidad.

El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este ARTÍCULO, dejará sin efecto el pago de la prestación complementaria, desde el primer día en que se produzca el incumplimiento y durante toda la duración posterior del proceso, independientemente de que con posterioridad se cumplan los requisitos anteriormente enunciados.

El/la trabajador/a queda obligado a acudir a cualquier revisión médica que los Servicios Médicos de la Empresa tengan por convenientes, independientemente de que se le abone o no el complemento de IT, dicha facultad no podrá constituir un abuso de derecho.

ARTÍCULO 42.- SEGURO DE ACCIDENTES Y FALLECIMIENTO

La Empresa se compromete a mantener durante la vigencia del Convenio una póliza de seguros por muerte e invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional, que garantice, en las condiciones y requisitos concertados que se acordarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as cuando se conozcan las condiciones de la póliza.

Dichas cantidades se abonarán según las condiciones de la póliza cuya copia se facilitará al Comité de Empresa una vez concertadas y estará a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras para su consulta.



ARTÍCULO 43- MULTAS DE TRÁFICO

La empresa se hará cargo de los importes de las multas de tráfico que les puedan ser impuestas los trabajadores y trabajadoras que durante su jornada laboral conduzcan vehículos de la empresa siempre y cuando la infracción sea imputable a la citada empresa. Las infracciones que sean imputables al/a la trabajador/a serán abonadas por el/la mismo/a, éste/a tendrá la posibilidad de acudir a la Comisión Paritaria para el estudio de su caso.

ARTÍCULO 44.- ANTICIPOS

El/la trabajador/a tendrá derecho sin que haya llegado el día de cobro a percibir seis anticipos al año, a cuenta del trabajo ya realizado y sobre la nómina del mes por una cantidad máxima de 500 €. No se otorgarán anticipos después del día 25 de cada mes. Los anticipos podrán ser realizados mediante transferencia bancaria a la cuenta donde el/la trabajador/a se le abona la nómina.

CAPÍTULO VIII **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

ARTÍCULO 45.- NORMAS GENERALES

La planificación de la acción preventiva y su implantación práctica, en los diferentes servicios de la empresa se realizará con la participación de mandos y trabajadores/as, a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, teniendo en cuenta las evaluaciones de riesgos de cada centro de trabajo y de cada actividad.

La empresa asume la responsabilidad directa de llevar a cabo las acciones establecidas en la planificación y el desarrollo del Plan de Prevención derivado de las Evaluaciones de Riesgos, con todas las prestaciones de apoyo que fueran precisas, considerando la prevención de riesgos laborales como objetivo permanente y prioritario. Esta responsabilidad será compartida por los/as trabajadores/as, en función de las respectivas competencias, estando aquéllos obligados a aceptar las normas de los principios mencionados y toda la normativa vigente.

Se fomentará la formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud en trabajo y se intentará detectar y remediar el deterioro de la salud ocasionado por el trabajo antes de que se produzca.

La empresa pondrá todos los medios necesarios para eliminar o minimizar al máximo la penosidad no susceptible de ser reducidas. Tal compromiso parte del principio que en ningún caso el abono de algún Plus puede ser excusa para trabajar en condiciones de riesgo, por ello ambas partes adquieren el compromiso de conseguir que no exista el riesgo, minimizarlo al máximo, y en cualquier caso tomar las medidas preventivas adecuadas.

Por todo ello, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, cuyos contenidos el Comité de Seguridad y Salud y la Dirección de la empresa comprometen a desarrollar en todo el ámbito personal, funcional y temporal.

ARTÍCULO 46.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. CONSTITUCIÓN, COMPOSICIÓN Y COMPETENCIAS

El Comité de Seguridad y Salud se regirá en todo conforme al reglamento específico vigente.

ARTÍCULO 47.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Se realizará un reconocimiento a todos los/as trabajadores/as, en dependencias que reúnan las condiciones sanitarias establecidas por la ley.

Las revisiones se regirán conforme a lo establecido en el ARTÍCULO 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se efectuará una programación con todos los trabajadores y trabajadoras que deban realizar el reconocimiento médico.

Los trabajadores y trabajadoras de nueva incorporación en SEMDESA, deberán pasar un reconocimiento médico previo en el que se declare su aptitud para el trabajo.

ARTÍCULO 48.- VESTUARIO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La empresa dotará a todos los trabajadores/as de un uniforme, así como de los elementos y equipos de protección y prevención personal adecuados para las características de los puestos de trabajo.

Las entregas del vestuario se efectuarán mediante reposición de las prendas que se encuentren deterioradas.



Todos los temas relacionados con el vestuario serán tratados en el comité de salud laboral.

La Dirección garantizará que todos los trabajadores y trabajadoras tengan los elementos y/o equipos de protección y prevención personal adecuados para las características de los puestos de trabajo, y las prendas del uniforme preceptivo adecuadas en cantidad y calidad según la categoría desempeñada.

La empresa repondrá aquellas prendas que estén en un estado inadecuado de uso.

Para la reposición de cualquier prenda será obligatorio e indispensable la entrega de la prenda anterior deteriorada que habrá de corresponder al/a la trabajador/a que solicita la reposición.

Siempre que sea posible, las prendas recogidas serán entregadas a asociaciones benéficas y/o a O.N.Gs.

Se establece que la solicitud de uniformidad para la temporada de verano se efectuará por parte de los trabajadores y trabajadoras dentro del mes de marzo y para la temporada de invierno dentro del mes de septiembre. Fuera de estos periodos solo se efectuarán reposiciones debidas al deterioro de las prendas con motivo del trabajo realizado.

Como norma general, el uniforme se entregará en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral.

En periodos que se prevean inferiores a tres meses, será obligatorio su devolución al finalizar el contrato, incumplimiento que se penalizará con el descuento en la liquidación correspondiente del importe de las prendas entregadas, al/a la trabajador/a que no haya efectuado tal devolución.

Los trabajadores y trabajadoras temporales que repitan contratación de un año a otro y que tengan uniforme ya entregado en años anteriores, sólo se les repondrán las prendas que estén deterioradas por su uso.

ARTÍCULO 49.- BEBIDAS ALCOHÓLICAS/SUSTANCIAS PSICOTRÓPICAS

En aras de salvaguardar lo dispuesto en el artículo 29.1 de la Ley 31/1995 Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación a velar por la seguridad de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional o la de terceros, queda terminantemente prohibido dentro de la jornada laboral la ingestión de bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas y todas aquellas que puedan afectar la capacidad y reflejos del/la trabajador/a. La empresa tomará las medidas legales pertinentes para controlar el cumplimiento de lo establecido en este párrafo pudiendo hacer controles al respecto. La negativa en horario de Trabajo a someterse a dichos controles será considerada falta muy grave.

CAPÍTULO IX
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ARTÍCULO 50.- INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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 sindical en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el presente ARTÍCULO, es la creación e implantación de medidas de acción positiva para el género menos representado.

ARTÍCULO 51.- MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Como se señala en la exposición de motivos de la LOIEMH, las acciones positivas son consideradas como instrumentos para alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, para superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tales medidas, por su carácter excepcional, sólo por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el ARTÍCULO 14 de la Constitución, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de género en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Por lo tanto, en SEMDESA, se respetarán las medidas generales, entre otras, contenidas en el presente ARTÍCULO con el objetivo de conseguir la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. Tales medidas irán destinadas preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas, conciliación de la vida laboral,



familiar y personal, etc., entre otras, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres u hombres en puestos en los que están sub-representadas.
- c) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar el desarrollo de su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- d) Conseguir en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, un mejor uso de los mismos, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias legales existentes.
- e) Establecer acciones contra los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- f) Integrar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género así como la formación en materia de igualdad conforme al Plan de Igualdad.

ARTÍCULO 52.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios, como también lo es el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

En SEMDESA se promoverán condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el ARTÍCULO 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberá arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

La representación sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

SEMDESA negociará un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Dicho protocolo deberá comprender, al menos, los siguientes principios:

- a. Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b. Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c. Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d. Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e. Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f. Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g. Compromiso de SEMDESA de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- h. Instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres
- i. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

La existencia de un procedimiento para tratar las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo es un componente más, pero no debe





ser el único, de la estrategia para enfrentarse al problema. El objetivo primordial es el de la prevención mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive a este tipo de actuaciones.

CAPÍTULO X **DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN**

ARTÍCULO 53.- DERECHO DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL

La contratación laboral será siempre por escrito. El/la trabajador/a y sus representantes tendrán los derechos y obligaciones contemplados en el estatuto de trabajadores, y que a efectos simplemente enunciativos y no exhaustivos se resume en:

- El/la trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores y trabajadoras en el momento de la firma del contrato.
- La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras una copia básica de todos los contratos, así como las notificaciones de prórrogas y denuncias, a excepción de los contratos de alta dirección.
- Los representantes de los trabajadores y trabajadoras estarán obligados a guardar sigilo profesional en los términos establecidos en la Ley.

ARTÍCULO 54.- PRINCIPIO DE BUENA FE, LEALTAD Y COOPERACIÓN

Las partes firmantes del presente convenio colectivo negociarán bajo los principios de buena fe, lealtad y cooperación.

Las partes firmantes del convenio, a través de la negociación colectiva, perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores/as de SEMDESA, la defensa de la gestión pública del servicio de la empresa, una mayor eficacia y eficiencia del funcionamiento de la misma, así como una mayor calidad del servicio público que presta a la ciudadanía.

ARTÍCULO 55.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las discrepancias que puedan surgir durante la vigencia del Convenio, se resolverán en primer lugar internamente a través de los órganos de participación social previstos en el Convenio.

ARTÍCULO 56.- REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

El Comité de Empresa constituye el órgano de representación de los trabajadores de SEMDESA, asumiendo la defensa de sus intereses, así como la negociación y representación de los mismos ante la empresa o ante cualquier otro organismo.

Asimismo, se constituye como órgano consultivo y de intercambio de información entre la Dirección y los distintos estamentos.

El Comité de Empresa tendrá las garantías y derechos reconocidos en la Legislación correspondiente, además de lo expresado en el presente Convenio.

ARTÍCULO 57.- FUNCIONES Y FACULTADES DE LOS REPRESENTANTES DE PERSONAL

SEMDESA reconoce al Comité de Empresa como interlocutor válido en todas aquellas materias relacionadas directa o indirectamente con la relación laboral. Para ello se compromete a potenciar el diálogo, la colaboración y la participación de tal órgano de representación.

Sus funciones, serán las señaladas expresamente en la legislación vigente y las indicadas en el articulado de este Convenio.

ARTÍCULO 58.- GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE PERSONAL

Las garantías de los miembros de Comité de Empresa y de los Delegados Sindicales serán las previstas en la legislación vigente, más las reflejadas en este Convenio.

ARTÍCULO 59.- OTROS DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS SINDICATOS Y SECCIONES SINDICALES

1.- Los representantes de los trabajadores podrán reunirse dentro y fuera de las horas de trabajo, sin otra limitación que la disponibilidad de horas sindicales.

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.



Las asambleas convocadas para aprobación del convenio no se computarán al crédito horario de cada uno de los representantes de los trabajadores en ningún caso.

2.- Cada uno de los miembros de Comité de Empresa, dispondrá del crédito horario que se establezca en la legislación vigente en función del número de trabajadores

No se incluirán en el cómputo horario las reuniones a instancias de la Dirección, así como las dedicadas a sesiones de Mesa Negociadora.

Las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumularse mensualmente en uno o varios de sus componentes, sin perjuicio de las remuneraciones. Tal acumulación deberá ser comunicada a la empresa con al menos 15 días de antelación al mes en el cual se vaya a acumular, con el fin de garantizar las coberturas de los servicios.

3.- Los representantes del personal podrán ejercer la libertad de expresión en el interior del Centro en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir todo aquello que consideren de interés laboral o social.

ARTÍCULO 60.- SECCIONES SINDICALES

1.- Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de SEMDESA:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal SEMDESA
- c) Recibir información que le remita su Sindicato.
- d) A requerimiento de los trabajadores afiliados a una Central Sindical SEMDESA descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

ARTÍCULO 61.- UTILIZACIÓN DE MEDIOS TECNOLÓGICOS POR PARTE DE SEMDESAMEDIOS TECNOLÓGICOS

SEMDESA se reserva el derecho a utilizar aquellos medios tecnológicos que permitan controlar los medios humanos y materiales para facilitar y optimizar los servicios que presta. La recolección de datos de localización de dichos medios, cumplirán con las regulaciones aplicables y garantizarán la protección de la privacidad y los datos personales de sus usuarios.

El uso de medios tecnológicos de localización (GPS u otros), se refiere a la capacidad que tiene SEDESA para usar tecnología, para ubicar y rastrear la ubicación de un objeto o un trabajador en cualquier momento de su jornada laboral.

Cualquier novedad en la instalación de equipos tecnológicos, serán informados al Comité de Empresa, así como a los trabajadores que la utilicen si es concreta o a todos en caso de medios generales de control.

PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN

Los trabajadores tienen una obligación legal y ética de mantener la confidencialidad de la información sensible o confidencial a la que puedan tener acceso en el curso de su trabajo.

CAPÍTULO XI DERECHOS Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 62.- DERECHOS

Los trabajadores y trabajadoras de SEMDESA, aparte de los previstos en la normativa legal de aplicación, tienen los siguientes derechos:

1. Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
2. A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación y promoción profesional.
3. A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
4. A participar en la consecución de los objetivos atribuidos al Servicio donde ejerza sus funciones profesionales y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
5. A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales.
6. Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.





7. A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
8. A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
9. A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
10. A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
11. A las vacaciones, descansos, permisos y licencias, previstos en el convenio y normativa de aplicación.
12. A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 63.- DEBERES U OBLIGACIONES

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus mandos y superiores, así como al resto de trabajadores/as de la empresa.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador/a o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores/as, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
4. Asimismo todo trabajador/a está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.
5. No utilizarán la ropa, herramientas, vehículos o materiales de la empresa fuera del horario de trabajo, utilizando dentro de la jornada la ropa correspondiente a la última entrega efectuada por la empresa.
6. Informarán a los ciudadanos/as sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
7. Utilizarán los EPIS, material, bienes, maquinaria, medios tecnológicos, GPS y en general los recursos de la empresa con responsabilidad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
8. No se podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza.
9. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
10. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
11. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
12. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones del servicio en el que estén destinados/as.
13. Los trabajadores/as adquieren el compromiso de informar a los mandos de las deficiencias detectadas durante la jornada de trabajo, en los bienes y espacios públicos (mobiliario urbano, arbolado, zonas verdes, instalaciones públicas, etc.) tanto si corresponden a la Empresa como al Ayuntamiento, Empresas Municipales u otros Organismos Municipales.

ARTÍCULO 64.- RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL

Los trabajadores y trabajadoras de SEMDESA tienen la obligación de cuidar y velar por la conservación de los materiales, locales, útiles, herramientas, locales y vehículos de la empresa puestos a su disposición para el desarrollo de su actividad profesional.

La Empresa aplicará en los casos de responsabilidad patrimonial la normativa vigente.

CAPÍTULO XII **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

ARTÍCULO 65.- FACULTAD SANCIONADORA

Los trabajadores/as Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de





acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los Artículos siguientes.

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

ARTÍCULO 66.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de SEMDESA se clasifican, atendiendo a la importancia y circunstancias concurrentes en Leves, Graves y Muy Graves.

ARTÍCULO 67.- PERSONAS RESPONSABLES

Son responsables directos los trabajadores y trabajadoras que incurran en las faltas mencionadas a continuación, así como los jefes que las toleren y los compañeros/as que las encubran.

ARTÍCULO 68.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, o faltar al trabajo un día al mes, sin motivo justificado.
2. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
6. La falta de aseo o limpieza personal. Cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as podrá ser considerada falta grave o muy grave.
7. Las faltas de respeto o discusiones, con sus compañeros/as, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
8. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
9. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
10. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.
11. La comisión de faltas graves, que en atención a las circunstancias concurrentes valoradas por la empresa, merezca la calificación de leve.

ARTÍCULO 69.- FALTAS GRAVES

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. La negligencia o imprudencia graves tanto en el desarrollo de la actividad encomendada como en la conservación o limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
4. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador/a o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores/as.
6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros/as.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
8. Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
9. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.



10. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
11. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
12. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo, siendo para los conductores calificado como falta muy grave.
13. Las conductas constitutivas de acoso sexual, el acoso por razón del sexo y el acoso laboral, tal y como aparecen descritas en el Código de buenas prácticas de SEMDESA. Igualmente incurrirá en falta grave el trabajador/a que denunciara falsamente conductas constitutivas de esta falta disciplinaria, y así se probara la falsedad.
14. En general el incumplimiento de los deberes u obligaciones previstos en el Convenio, salvo que en atención a las circunstancias concurrentes merezca la calificación de falta leve.
15. La comisión de faltas muy graves, que en atención a las circunstancias concurrentes valoradas por la empresa merezca la calificación de grave.
16. El incumplimiento del Código Ético y Plan de Prevención de Delitos, así como la denuncia falsa de conductas constitutivas de esta falta disciplinaria. En casos de especial gravedad, reincidencia, o riesgo de accidente esta infracción podrá ser considerada como falta muy grave.
- 17.- La negativa a la utilización de medios de control empresarial del Servicio por más de dos días.

ARTÍCULO 70.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
6. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa, o el incumplimiento de la obligación de no consumir bebidas alcohólicas o estupefacientes o similares, hayan o no producido accidente, así como la negativa a someterse a un control de sustancias dentro de la jornada laboral.
7. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
8. La desobediencia continuada o persistente.
9. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
10. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a o sus compañeros o terceros.
12. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.
14. El acoso sexual y por razón de sexo, siempre que concurren alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
 - b) El acoso ambiental, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual, cuando por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes, merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
 - c) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado el procedimiento informal de solución, previsto en el Código de Buenas prácticas de SEMDESA.
 - d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse Sentencia Judicial condenatoria del denunciado.
15. El incumplimiento del Código Ético y Plan de Prevención de Delitos, así como la denuncia falsa de conductas constitutivas de esta falta disciplinaria, en casos en que por su especial gravedad, reincidencia, o riesgo de accidente, merezcan la calificación de falta muy grave.
- 16.- La inutilización, sustracción, destrucción o deterioro del material de control empresarial del Servicio.





ARTÍCULO 71.- PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS

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

La iniciación del procedimiento disciplinario, interrumpe el plazo de prescripción.

ARTÍCULO 72.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

SANCIONES

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

1. Por faltas leves:

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

2. faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a ciento veinte días.
- Despido.

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

PROCEDIMIENTO

1. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, los representante de los trabajadores, si los hubiere.

2. Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores/as las sanciones que se les impongan.

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

4. En los procedimientos relativos a acoso sexual, por razón de sexo, o acoso laboral, se dará audiencia, además, al trabajador/a afectado.

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

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

7. No se entenderá como sanción la facultad de los mandos y dirección de advertir oralmente o por escrito a las trabajadoras y trabajadores sobre el cumplimiento de sus obligaciones, así como la facultad de adscribir al personal a uno u otro puesto dentro del mismo servicio.

ARTÍCULO 73.- SUSPENSIÓN CAUTELAR

Durante la tramitación de procedimientos penales en que estén incurso los trabajadores/as de SEMDESA por la presunta comisión de actos delictivos, la empresa podrá suspender la relación laboral del trabajador/a afectado, quedando exonerados respectivamente de la obligación de remuneración y trabajo.





DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La entrada en vigor del presente convenio tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2023.

No obstante lo anterior se establece el siguiente régimen de entrada en vigor:

1. Los derechos retributivos ya generados no tendrán revisión por la entrada en vigor de este convenio.
2. Las mejoras sociales del capítulo VII, excepto el seguro del artículo 42 que ya está contratado para el ejercicio 2023.
3. Las horas extras anteriores a la publicación de este Convenio no tendrán carácter revisables. Por su parte las horas extras que se realicen a partir de un mes de la aprobación por el consejo de administración del convenio se abonaran conforme aparece regulado en el mismo.
4. La antigüedad se abonará a partir de la nómina de enero de 2024, conforme a los trienios que tengan devengados desde su ingreso en la empresa.
5. El resto de conceptos retributivos se negociaran entre las partes para su entrada en vigor en la nómina de enero de 2024.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Todas las referencias a órganos, cargos y funciones que en este convenio puedan aparecer en un solo género han de entenderse referidas indistintamente al género femenino o masculino, según el género del titular de que se trate.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En la hipótesis de que, como consecuencia de no poder alcanzar acuerdos interpretativos respecto de la aplicación y/o desarrollo de este Convenio, las partes llegarán a algún tipo de conflicto, antes de acudir en su caso a la instancia judicial, se someten por mutuo acuerdo a la conciliación, mediación o al arbitraje del TAMIB.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

El/la trabajador/a que vea modificada su situación personal a efectos de los derechos establecidos durante la vigencia de la relación laboral deberá notificarlo de forma inmediata a la empresa, acreditando fehacientemente el derecho a su obtención, así como entregar la documentación que sea necesaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Definiciones

Concepto de “deber inexcusable”: Se entiende por “deber inexcusable” la obligación que afecta a una persona y cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de carácter penal, civil o administrativa.

Supuestos:

- Para la asistencia a citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.
- Por asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuánto derivan estrictamente del desarrollo de cargos electos.
- Por asistencia relacionada con deberes como tutor legal de menores o personas discapacitadas.
- Para realizar gestiones o trámites ante la Administración Pública, bien para sí mismo o para el acompañamiento a menores, familiares hasta 1er grado de consanguinidad/afinidad y/o personas dependientes o que, por Salud o edad, necesitan ayuda en ese sentido. Estos trámites tendrán que requerir la obligada presencia del afectado, no pudiendo ser realizados por terceras personas a su nombre.
- Para asistir a consulta médica propia, de menores, familiares hasta 1er grado de consanguinidad/afinidad y/o personas dependientes.
- Para la asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- Para la participación en procesos electorales y el ejercicio de los derechos de sufragio, máximo 4 horas.
- Para el cumplimiento de cualquier otra obligación que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, penal, social o administrativa.

Enseñanzas oficiales: se entienden por enseñanzas oficiales exclusivamente las siguientes Enseñanza Primaria, secundaria, formación profesional, universitaria y Postgrados.

Cuidado directo. Se entenderá como cuidado directo aquel en el que una persona cuida de un familiar de forma única, exclusiva y directa.



DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

En virtud de lo previsto en el ARTÍCULO 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores y, para el supuesto de que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el ARTÍCULO 82.3 del mismo texto legal, las partes someterán el asunto a la Comisión Paritaria y en caso de desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de les Illes Balears.

DISPOSICIONES FINALES
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Todo lo recogido en el presente convenio será de aplicación de acuerdo al principio de jerarquía normativa de las normas, por tanto aquellas cláusulas o Artículos que, como consecuencia de las disposiciones legales vigentes en el momento actual o futuro, contradigan lo recogido en dichas disposiciones legales, quedan o quedarán derogadas o suspendidas, quedando su regulación de acuerdo a lo establecido en dichas normas, siendo la Comisión Paritaria la que tendrá que adecuar el texto del presente convenio a las modificaciones de las mencionadas disposiciones legales.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Se declara total y expresamente derogado a todos los efectos cualquier acuerdo previo realizado entre Empresa y los representantes de los/as trabajadores/as, que contradiga el presente convenio.

ANEXO I
TRIENIOS (Año 2023)

	Grupo profesional I	Grupo profesional II	Grupo profesional III	Grupo profesional IV	Grupo profesional V	Grupo profesional VI
MENSUAL	49,59	40,44	35,48	30,61	20,84	15,68
PAGA EXTRA JUNIO	30,61	29,48	30,68	26,42	20,62	15,68
PAGA EXTRA DICIEMBRE	30,61	29,48	30,68	26,42	20,62	15,68

ANEXO II
CATEGORÍAS LABORALES

GRUPO PROFESIONAL	REQUISITOS	Categoría	Ejemplo de puestos
Grupo profesional I	Se exige tener la titulación de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.	LICENCIADOS	Técnico/a económico/a administrativo/va Abogado/a
Grupo profesional II	Se exige tener la titulación de Diplomatura, Ingeniería técnica, Arquitectura técnica o equivalente.	DIPLOMADOS	
Grupo profesional III	estar en posesión del título de Formación Profesional de Grado Superior o Técnico Superior en FP	Técnicos superiores	Oficial Administrativo/a (RRHH)
Grupo profesional IV	Precisan el título de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio o Técnico en FP, Bachiller superior, FP2 o equivalente.	Administrativos y asimilados	Bibliotecaria/a Administrativo/a
Grupo profesional V	Precisan el título de graduado en ESO, Graduado Escolar, FP1 o equivalente.	Auxiliares, Oficiales y encargados	Jefe/a de Servicios Encargado/a de Servicios Encargado/a de Sección Oficial Conductor/a A Oficial Conductor/a B Oficial Electricista Oficial Mantenimiento General Oficial Albañil Auxiliar Administrativo/a





GRUPO PROFESIONAL	REQUISITOS	Categoría	Ejemplo de puestos
Grupo profesional VI	No se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.	Operarios	Operarios en Servicios varios...

**ANEXO III
TABLAS SALARIALES (2023)**

CATEGORÍA	PUESTO	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PUESTO	DISPONIBILIDAD	TOTAL PUESTO
TÉCNICO/A ECONOMICO/A ADMINISTRATIVO/A	TÉCNICO/A ECONOMICO/A ADMINISTRATIVO/A	I	32.804,62	17.838,36	3.280,46	53.923,44
ABOGADO/A	ABOGADO/A	I	24.200,78	611,74		24.812,52
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A RRHH	III	21.660,28	8.398,68		30.058,96
BIBLIOTECARIO/A	BIBLIOTECARIA/O	IV	16.154,08	2.664,08		18.818,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	V	16.154,08	7.307,60		23.461,68
JEFE/A DE SERVICIOS	JEFE/A DE SERVICIOS	V	16.154,08	12.858,66	4.846,22	33.858,96
ENCARGADO/A DE SERVICIOS	ENCARGADO/A DE SERVICIOS	V	16.154,08	11.383,38	4.846,22	32.383,68
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	ENCARGADO/A DE CEMENTERIO	V	16.154,08	7.718,10	4.846,22	28.718,40
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	ENCARGADO/A ALCANTARILLADO	V	16.154,08	6.480,42	4.846,22	27.480,72
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	ENCARGADO/A DE SERVICIO LV	V	16.154,08	5.856,06	4.846,22	26.856,36
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	ENCARGADO/A DE SERVICIO LO/ZV	V	16.154,08	8.927,96		25.082,04
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	ENCARGADO/A MERCADOS	V	16.154,08	4.754,96		20.909,04
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	ENCARGADO/A ZONA ZEC	V	16.154,08	1.787,24		17.941,32
OFICIAL DE MANTENIMIENTO GENERAL	ENCARGADO/A MANTENIMIENTO TALLER	V	16.154,08	12.298,08		28.452,16
OFICIAL CONDUCTOR/A A	CONDUCTOR/A TIPO A	V	16.154,08	7.926,92		24.081,00
OFICIAL CONDUCTOR/A B	CONDUCTOR/A TIPO B	V	16.154,08	5.412,68		21.566,76
OFICIAL CONDUCTOR/A A	ENCARGADO/A GRUA	V	16.154,08	7.926,92		24.081,00
OFICIAL CONDUCTOR/A B	ENCARGADO/A DE SERVICIO PLAYAS	V	16.154,08	6.755,72		22.909,80
OFICIAL ALBAÑIL	OFICIAL ALBAÑILERÍA	V	16.154,08	1.909,50	4.846,22	22.909,80
OFICIAL ELECTRICISTA	OFICIAL ELECTRICIDAD	V	16.154,08	1.909,50	4.846,22	22.909,80
OPERARIO/A PEÓN/A	OPERARIO/A APOYO CEMENTERIO / SOPLADOR	VI	13.880,86	4.635,50		18.516,36
OPERARIO/A PEÓN/A	OPERARIO/A APOYO LV/ZV/ALB/PLAYAS	VI	13.880,86	2.234,78		16.115,64
OPERARIO/A PEÓN/A	OPERARIO/A PUNTO VERDE	VI	13.880,86	2.143,58		16.024,44
OPERARIO/A PEÓN/A	OPERARIO/A LIMPIEZA	VI	13.880,86	4.004,66		17.885,52
OPERARIO/A PEÓN/A	OPERARIO/A A PIE LV	VI	13.880,86	1.239,14		15.120,00

El plus puesto establecido en la presente tabla deberá ser determinado mediante la correcta valoración de puestos de trabajo y RPT.

Los complementos personales son los derechos adquiridos retributivos de los actuales ocupantes de la plaza, que no serán consolidables ni exportables a futuros ocupantes de la plaza. Es no absorbible con futuras subidas.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/135/1145592