

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE VÉLEZ- MÁLAGA, SOCIEDAD ANÓNIMA (EMSSA)**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Servicios de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima (EMSSA), recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 19 de mayo de 2010, código de convenio número 2908302, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Málaga, 19 de julio de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Municipal de Servicios de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE VÉLEZ-MÁLAGA, SOCIEDAD ANÓNIMA (EMSSA)**

### **Capítulo Preliminar**

Son partes signatarias del presente convenio, por una parte la representación legal de la empresa “Empresa Municipal de Servicios de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima (EMSSA)”, de ahora en adelante EMSSA, y por otra el “Comité de empresa” de las citadas.

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

### **Capítulo Primero. Ámbito de aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Municipal de Servicios de Vélez-Málaga, Sociedad Anónima y los trabajadores/ras



que la integran.

## **Artículo 2. Ámbito Personal**

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

## **Artículo 3. Ámbito Territorial**

El presente convenio será de obligado cumplimiento para todo el personal que realiza o pueda realizar en el futuro, su actividad laboral dentro del término municipal donde las citadas empresas desarrollan o desarrollen en el futuro su actividad.

## **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

## **Artículo 5. Prórroga**

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia sin necesidad de denuncia previa, salvo que las partes firmantes del convenio acuerden la prórroga del mismo a su vencimiento.

Las partes se comprometen formalmente a iniciar las negociaciones para un nuevo convenio antes del 1 de junio de 2012.

Finalizado el periodo de vigencia, se mantendrá efectivo todo el articulado del mismo mientras no sea sustituido por un nuevo convenio colectivo.

En tal supuesto, sus prestaciones económicas y sociales se verán incrementadas en el mismo porcentaje que el experimentado por el IPC durante el año anterior de su vigencia o de sus prorrogas.

## **Artículo 6. Condición Más Beneficiosa**

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

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



## **Artículo 7. Vinculación A La Totalidad**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico unitario en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse con el objeto de resolver el problema planteado, siguiendo el resto del articulado en vigor.

## **Artículo 8. Normas Supletorias**

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

## **Artículo 9. Comisión De Vigilancia E Interpretación**

Estará compuesta por una comisión de representantes de la empresa y de los trabajadores de forma paritaria y tendrá su reglamento de funcionamiento.

Componentes de la comisión de vigilancia:

Constará de un representante por cada sindicato firmante del presente convenio.

Entre sus funciones se encontrarán las siguientes:

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

La comisión paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de de sus miembros.

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

## **Capítulo Segundo. Jornada Laboral Y Régimen De Trabajo**

### **Artículo 10. Calendario Laboral**

1. El calendario laboral para el año 2011 será fijado por la comisión paritaria del



presente Convenio Provincial antes del 30 de noviembre de 2010, siempre que se conozca el calendario de la Junta de Andalucía y las fiestas locales de la provincia de Málaga. Independientemente se considerarán como no laborables y retribuirles a todos los efectos los siguientes días:

22 de mayo  
24 de diciembre  
31 de diciembre  
5 de enero

En caso de que un no laborable coincida con sábado o domingo, la empresa podrá establecer que se traslade el festivo al siguiente lunes o se compense al trabajador, quedando a disposición de este un día libre.

Si a requerimiento de la empresa, se hubiese que trabajar en alguno de ellos, los trabajadores afectados tendrán derecho a la compensación de ese día por otro.

3. La empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá establecer un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar las actividades en la empresa, rigiéndose por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve, así como la distribución horaria de la jornada ordinaria.

4. El calendario laboral fijado en este convenio, según anexo VII, operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

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

### **Artículo 11. Jornada De Trabajo**

1. La jornada de trabajo ordinaria será de 35 horas semanales de lunes a viernes, en horario continuado de 8:00 a 15:00 horas o de 15:00 a 22:00 horas, adecuación de la jornada de trabajo desde las 38 horas actuales a las 35 horas, de forma que: enero de 2010, 37 horas semanales; enero 2011, 36 horas semanales y en enero de 2012, 35 horas semanales.

#### **2. JORNADAS ESPECIALES**

**SEMANA SANTA:** Se establecerán tres turnos para cubrir los tres días hábiles, con el objetivo de que cada trabajador sólo realice un turno.

**VERANO:** Desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre se distribuirá la jornada de forma intensiva con reducción de una hora diaria, siendo ésta en horario de lunes

a viernes con jornada laboral de 6 horas.

**FERIA:** Durante la semana de celebración de las Fiestas Locales (Santiago y Santa Ana en julio y San Miguel en septiembre) la jornada será de forma intensiva con una reducción de 2 horas diarias.

**NAVIDAD:** En el periodo comprendido entre el 20 de diciembre y el 6 de enero los trabajadores disfrutaran de una semana continuada de licencia retribuida, alternándose la plantilla en un 50%.

Si a requerimiento de la empresa, se hubiese que trabajar en alguno de ellos, los trabajadores afectados tendrán derecho a la compensación de ese día por otro.

### **Artículo 12. Descanso**

El trabajador/a que desarrolle su trabajo mediante jornada continua tendrá derecho a un descanso de 30 minutos y aquellos trabajadores que tengan jornada partida y/o reducida, se le aplicará la proporcionalidad.

Entre el fin de la jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar al menos 12 horas.

Como norma general por cada periodo semanal se tendrá derecho a 2 días de descanso continuado, que con carácter ordinario coincidirá con el sábado y el domingo.

Para aquellos casos en los que por motivos del servicio el personal no pueda disfrutar de 2 días de descanso consecutivos, se les compensara con un día y medio de descanso mensual.

### **Artículo 13. Jornada Nocturna**

La jornada que deba realizarse total o parcialmente entre las 22 horas y las 6 horas tendrá consideración de nocturna.

El trabajador/a que desarrolle su trabajo mediante jornada continua tendrá derecho a un descanso de 30 minutos.

### **Artículo 14. Puentes**

Cuando los festivos coincidan en martes y jueves, se establecerá un sistema de puentes, de forma alternativa, librando el 50 por ciento de la plantilla de cada servicio en cada uno de ellos, siempre que el servicio quede cubierto.

El trabajador/a disfrutara como máximo de 2 puentes al año.

### **Artículo 15. Trabajadores/As Mayores De 55 Años**



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

### **Artículo 16. Horas Extraordinarias**

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

Las horas extraordinarias de naturaleza voluntaria, que no podrán exceder de: dos al día, diez al mes, y ochenta al año, serán compensadas en base a: descanso equivalente a 2 horas por hora extra de lunes a viernes. Si estas horas se realizan en fines de semana o festivos se duplicarán las compensaciones.

En el caso de que las mismas no puedan ser compensadas por jornadas de descanso las mismas serán retribuidas a razón de 18,00 € por hora extra trabajada de lunes a viernes y 30,00 € por hora si se realizan en fines de semana o festivo.

### **Artículo 17. Vacaciones**

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

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

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

Este derecho a los días naturales adicionales de vacaciones se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicios respectivos, de tal forma que para la determinación del número de días de vacaciones que corresponde al personal, debe necesariamente atenderse al



número de años de servicio que tenga reconocido el personal a 31 de diciembre del año anterior.

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

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas económicamente, ni durante las mismas se podrán realizar horas extraordinarias, turnos, guardias, etc. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

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

Quien por necesidad del servicio tenga que disfrutar de sus vacaciones fuera de los meses de julio a septiembre (periodo estival) disfrutará de dos hábiles más por cada 7 que las disfrute fuera de dicho periodo o una compensación económica por la cantidad de 400,00 €, en dos pagas de 200,00 €, a percibir en los meses de marzo y octubre.

Estos días podrán acumularse al periodo vacacional o a los días de asuntos propios.

Cuando el día inicial de vacaciones coincida con el inhábil que puede corresponderle por el servicio realizado, las vacaciones comenzarán a computarse a partir del siguiente al mismo.

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

Si una vez aprobado dicho calendario, algún trabajador/a, por causa imprevista, tuviese necesidad de que la fuera modificado, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, para su posible cambio de fecha, con una antelación mínima de 10 días al disfrute de las mismas.

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





Si coincidiese el periodo de vacaciones fijado con incapacidad laboral derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de permiso por paternidad o cualquier otra IT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o del permiso al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural correspondiente.

Si en el transcurso de las vacaciones anuales, Semana Santa y Navidad, el trabajador o trabajadora tuviera que interrumpirlas por incapacidad temporal debidamente contrastada por los servicios médicos, tendrá derecho a proseguirlas una vez dado de alta y sin merma alguna de los días a los que tuviese derecho cuando se produjo la baja.

La presentación del parte de alta será el único trámite exigible.

Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, o si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo periodo de disfrute después de producida el alta de incapacidad temporal.

Las vacaciones no podrán disfrutarse más allá del día 15 de enero del año siguiente a aquel en que las vacaciones debieran ser disfrutadas.

Pasado dicho día estas se tendrán por disfrutadas, salvo acuerdo expreso entre trabajador y empresa.

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

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

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

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

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







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

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

Si por necesidades del servicio debieran suspenderse las vacaciones, el empleado/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo con carácter voluntario, debiendo comunicarlo el área donde pertenezca el trabajador/a con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones que le quede por disfrutar más la compensación de un día y medio por cada día o fracción realmente trabajado.

Los trabajadores/as que deban trabajar un día inhábil a efectos laborales o festivos, salvo los que trabajen a turno que se registrarán por su respectivo calendario de compensaciones, disfrutarán la jornada laboral siguiente a dicho día.

### **Artículo 18. Licencias No Retribuidas**

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

El trabajador/a, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de la jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Pudiendo reincorporarse con posterioridad comunicándolo con 15 días de antelación.

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

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

### **Artículo 19. Licencias Retribuidas**

a) 17 días naturales, por matrimonio civil o Registro Pareja de Hecho.

b) 1 día por matrimonio de hijo/a. Si se necesita efectuar desplazamiento al efecto, el plazo señalado se incrementará en dos días.

c) 3 días hábiles, por traslado de domicilio habitual, siempre que no se trate de un traslado temporal, debido a periodos estivales u otros.

d) 4 días hábiles, por asuntos particulares. Con un máximo de un trabajador/a por día en cada centro de trabajo. Deberán solicitarlo con 7 días de antelación, al menos, salvo casos excepcionales.

El trabajador/a podrá distribuir dichos días a su conveniencia, con el visto bueno de su coordinador y sin poder acumular con otros permisos.

e) 4 días, por nacimiento de hijo ó adopción, que se acumularán al periodo legalmente establecido.

f) Siete días por maternidad o adopción, que se acumularán al periodo legalmente establecido.

g) Por lactancia de hijo menor de 12 meses: 1 hora diaria, pudiendo fraccionarse en dos periodos. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a la entrada y salida, una hora a la entrada o salida o ausencia de una hora a lo largo de la jornada, a opción del trabajador/a o trabajadores/as. La trabajadora o el trabajador que disfrute de este permiso, podrá decidir el sistema de disfrute y en su caso su acumulación.

h) Por fallecimiento de:

- De familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de 4 días si el fallecimiento se produce dentro de la provincia y 5 si se produce fuera de la provincia.

- De familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de 1 días si se produce dentro de la provincia y 2 si es fuera de la provincia.

En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador/a, el permiso se ampliará a 15 días naturales cuando se dé la circunstancia de que existan hijos discapacitados o menores de diez años.

i) 1 días laborables, en caso de enfermedad leve o menos grave, accidente u hospitalización, del conyugue, padre o madre, suegro/a, hijos/as, hermanos/as, si se encuentra dentro de la localidad y 3 si se encuentra fuera de la localidad de residencia del trabajador/a.

j) 3 días laborables, en caso de enfermedad grave, muy grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica, de familiares hasta segundo grado de



consanguinidad o afinidad, si se encuentra dentro de la localidad y 5 si se encuentra fuera de la localidad de residencia del trabajador/a.

k) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, así como la asistencia a juicios donde el trabajador/a deba asistir en calidad de testigo o parte.

m) Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia u a su compensación económica.

n) Se le concederá permiso al personal que participe en actividades deportivas federadas, culturales y a miembros de federaciones deportivas que participen en actividades dentro del ámbito

Nacional, siempre que sean seleccionados por las respectivas federaciones Nacionales Deportivas, y que no perciban retribución por su participación, de forma que se facilite su participación en concentraciones, encuentros. Los días no trabajados por las causas anteriormente expuestas, no excederán de 15 días al año.

o) Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, análisis, etc., que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, siempre y cuando esté debidamente justificado.

p) Los supuestos contemplados en los apartados precedentes

-cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos se extenderán a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

q) En todo lo contemplado en este convenio sobre licencias y permisos, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.

## **Artículo 20. Garantías En El Empleo**

1. La empresa se compromete a garantizar la estabilidad laboral del personal mediante una reconversión de los contratos temporales en indefinidos, utilizando como criterio la antigüedad.





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

3. Tratándose de Servicios Públicos de competencia y financiación municipal, las partes entienden que no se dan las circunstancias a las que se refieren los artículos 51 y 52 a), b), c), del ET en cuanto a despidos por causa económicas, técnicas, de producción u objetivas.

4. En los supuestos de suspensión temporal de contratos como consecuencia de las causas previstas en los apartados i) y j) del artículo 45 del ET, la empresa municipal garantizará la ubicación temporal de los trabajadores/as afectados/as en cualquier otro servicio público que le sea posible en función de la delegación de competencias municipales o encomienda de servicios.

### **Artículo 21. Ascensos, Procedimiento**

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

1.º Antigüedad en la empresa.

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

De no darse tal circunstancia, se tomará como referente lo fijado en el punto 1.

## **Capítulo Tercero. Régimen Económico**

### **Artículo 22. Salario Base**

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, se regirán durante el año 2010 por la tabla que figura como anexo I al final del mismo.

Para el año 2011, se aplicará un uno y medio por ciento (1,50%) de incremento salarial sobre el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto en los Presupuestos Generales del Estado sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, antigüedad, complementos y pluses salariales y extrasalariales.

### **Artículo 23. Pagas Extraordinarias**

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

### **Artículo 24. Complemento De Nocturnidad**



Se considera trabajo nocturno aquel que se realice, entre las 22:00 horas y las 6 horas. La empresa abonará al trabajador/a un plus de nocturnidad a razón de 10 euros por hora de trabajo dentro de la franja mencionada.

### **Artículo 25. Plus Extrasalarial**

Los trabajadores a los que sean de aplicación este convenio percibirán, en concepto de plus extrasalarial la cantidad de 110,00 euros al mes.

### **Artículo 26. Plus Convenio**

Con carácter mensual se percibirá un plus por este concepto para todos los Niveles y Categorías de 72,00 euros.

### **Artículo 27. Complemento De Productividad O Asistencia**

Se abonará a todos los trabajadores en concepto de asistencia, premiando la falta de absentismo. Se percibirán dos pagas de 300,00 euros, a cobrar en enero y julio de cada año, descontándose el porcentaje correspondiente según la falta de asistencia conforme a la siguiente tabla adjunta:

Se vinculará a los días correspondientes a cada semestre descontando los días que el trabajador/a está ausente prorrateando la cantidad a percibir.

No se considerará como absentismo las faltas de asistencias originadas por accidente laboral o enfermedad profesional, ni las permisos por maternidad o paternidad o adopción internacional.

Para los periodos 2011 y 2012 se incrementará en 150,00 € en cada uno de ellos, quedando fijados en los importes de 750,00 € y 900,00 € respectivamente.

DÍAS AUSENCIA	PORCENTAJE A DESCONTAR
1 al 3	15%
4 al 10	40%
11 al 15	60%
16 al 20	80%
21 en adelante	100%

### **Artículo 28. Desplazamientos**

En aquellos casos en que sea preciso que el trabajador de forma voluntaria utilice su propio vehículo para los desplazamientos como consecuencia de su trabajo, por razones del servicio o por decisión de la empresa y, previa comprobación de no disponibilidad de vehículo de la empresa, se le abonará mensualmente la compensación por kilómetro recorrido que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado.



En el supuesto de avería en el vehículo propio, como consecuencia de los servicios prestados con el mismo, la empresa asumirá el coste de dichas averías.

### **Artículo 29. Antigüedad**

Los aumentos periódicos, por años de servicios prestados en dicha empresa, consistirán en el abono de trienios, siendo estos de 25,00 euros al mes.

### **Artículo 30. Incapacidad Temporal**

Cuando un trabajador/a se encuentra en situación de IT por accidente de trabajo, enfermedad profesional o intervención quirúrgica percibirá desde el primer día de la baja y hasta la fecha del alta definitiva, el 100% de sus retribuciones habituales, manteniendo el derecho al percibo íntegro de las gratificaciones extraordinarias.

En caso de IT causada por enfermedad común o accidente no laboral se aplicara un complemento del 100% de sus retribuciones habituales a partir del día 15 de la de baja.

### **Artículo 31. Complemento En Caso De Hospitalización**

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario bases y pluses salariales establecidos durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

### **Artículo 32. Bolsa De Estudios**

Se concederán ayudas escolares para trabajadores/as e hijos que cursen estudios por una cuantía de 120,00 euros por hijo.

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

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

### **Artículo 33. Ayuda Por Natalidad**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, la empresa abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad con un importe de 120,00 euros, a cada trabajador/a que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo/a.

### **Artículo 34. Indemnización Por Muerte E Incapacidad Permanente**

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

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de cuatro mensualidades de todos los conceptos de las tablas del convenio, vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de:

En el año 2010: 46.000 euros

En el año 2011: 47.000 euros

En el año 2012: 48.000 euros

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de:

En el año 2010: 27.000 euros

En el año 2011: 28.000 euros

En el año 2012: 29.000 euros

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

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

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

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

Todos los conceptos económicos incluidos en este capítulo se incrementarán para el 2010 siguiendo el criterio establecido en el artículo 22.

### **Artículo 35. Plan De Pensiones**



La empresa suscribirá un plan de pensiones, con la entidad financiera que considere, cuyos beneficiarios serán los trabajadores de aquélla. La aportación, que será con carácter anual, en el último mes del ejercicio, equivaldrá al 0,5% de la masa retributiva anual, prorrateándose en importe iguales entre el número de trabajadores.

## **Capítulo Cuarto. Prevención De Riesgos Laborales**

### **Artículo 36. Uniformidad Y EPIS**

La empresa dotará a su personal de la uniformidad adecuada al puesto de trabajo así como a los obligatorios equipos de protección individual en consonancia con el artículo 31 y siguiente del presente convenio colectivo y concretamente con el apartado 31.3.b).

#### **1. PERSONAL DE LIMPIEZA VESTUARIO DE INVIERNO**

- 2 camisetas de manga larga.
- 2 rebecas.
- 2 pantalones largos.
- 1 calzado adecuado a la tarea desempeñada.
- Guantes contra agresiones químicas.
- Mascarillas.

#### **VESTUARIO DE VERANO**

- 2 camisetas de manga corta.
- 1 pantalón corto.
- 2 pantalones largos.
- 1 calzado adecuado a la tarea desempeñada.
- Guantes contra agresiones químicas.
- Mascarillas.

#### **2. PERSONAL DE MANTENIMIENTO**

##### **VESTUARIO DE INVIERNO**

- 2 sudaderas.







- 2 pantalones largos.
- 1 chaquetón.
- 1 calzado adecuado a la tarea desempeñada (de seguridad con punteras reforzadas).
- Guantes contra agresión mecánica.
- Guantes contra agresión química.
- Protección de la vista (gafas de protección o pantalla facial).
- Mascarilla con filtro.

#### VESTUARIO DE VERANO

- 2 camisetas de manga corta.
- 2 bermudas.
- 1 pantalón largo.
- 2 gorras.
- 1 calzado adecuado a la tarea desempeñada (de seguridad con punteras reforzadas).
- Protector solar.
- Guantes contra agresión mecánica.
- Guantes contra agresión química.
- Protección de la vista (gafas de protección o pantalla facial).
- Mascarilla con filtro.

#### 3. PERSONAL OPERARIO MULTIFUNCIÓN VESTUARIO DE INVIERNO

- 2 chándals.
- 1 par de zapatillas deportivas adecuadas a la tarea desempeñada.
- 2 sudaderas.
- 1 chaquetón impermeable.





- 2 camisetas de manga corta.
- 1 par de chanclas.
- 1 bañador.

#### VESTUARIO DE VERANO

- 2 bermudas.
- 1 par de chanclas.
- 2 bañadores.
- 2 gorras.
- 2 camisetas de manga corta.
- 1 par de zapatillas deportivas adecuadas a la tarea desempeñada.
- 2 toallas.
- Protector solar.

#### 4. CONSERJES EN INSTALACIONES DEPORTIVAS VESTUARIO DE INVIERNO

- 2 chándals.
- 1 par de zapatillas deportivas adecuadas a la tarea desempeñada.
- 2 sudaderas.
- 1 chaquetón impermeable.

#### VESTUARIO DE VERANO

- 2 bermudas.
- 1 par de chanclas.
- 2 camisetas de manga corta.
- 1 par de zapatillas deportivas adecuadas a la tarea desempeñada.

#### 5. PERSONAL ADSCRITO A LIMPIEZA DE PLAYAS VESTUARIO DE INVIERNO

- 1 chaquetón impermeable.





- 2 pantalones largos.
- 2 camisetas manga larga.
- 1 calzado adecuado a la tarea desempeñada.

#### VESTUARIO DE VERANO

- 2 bermudas.
- 1 pantalones largos.
- 2 camisetas manga corta.
- 1 calzado adecuado a la tarea desempeñada.
- Protector solar.
- 2 gorras.

#### **Artículo 37. Garantías Sindicales**

Los representantes sindicales podrán crear una bolsa de horas sindicales donde se acumularán las horas correspondientes a un año, haciéndose uso de ellas conforme los mencionados representantes les sean necesarios.

En el periodo 2010-2011, los miembros del comité o delegados, dispondrán para el ejercicio de sus funciones, de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas, sin mermas salariales.

#### **Artículo 38. Prevención De Riesgos Laborales**

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

1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, y, en concreto, a:

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

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable y a los Delegados de Prevención.





c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudicial o tóxico, siempre que no se consiga una adecuada previsión.

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

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

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

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

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

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





neutralización de los factores de riesgos.

a.1) Plan de Prevención. Todo centro de trabajo se dotará de un Plan de Prevención, con vigencia anual o plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de la característica de los riesgos laborales presentes en el centro para la realización del mismo. Los representantes legales de los trabajadores/as y de las organizaciones firmantes participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho plan conllevará:

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

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

b) Informar trimestralmente al comité de Seguridad y Salud (CSS), secciones sindicales, sobre el absentismo laboral y sus causas.

Igualmente se informará de los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como de los índices de siniestralidad. Estos datos darán lugar a las correspondientes investigaciones y revisiones/actualizaciones de la evaluación de riesgos y del plan de prevención.

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

Dotar a los trabajadores/as que determine el Comité de Salud Laboral anualmente de la uniformidad necesaria de verano antes del mes de mayo y el de invierno





antes del mes de octubre. Asimismo, se dotará de un 10% adicional del presupuesto destinado a uniformidad para prever los posibles deterioros de las prendas y nuevas contrataciones que se puedan producir.

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

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

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

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

En el caso de existir Comité de Seguridad y Salud:

- La afiliación a la Mutua (MATEPSS) se establecerá mediante acuerdo en el comité de seguridad y salud, previa presentación de la propuesta documentada por parte de cada una de las Mutuas que opten a la contratación.
- En el seno del Comité de Seguridad y Salud se efectuará el seguimiento de la actividad de la Mutua elegida con el fin de conseguir una mejora continua de las prestaciones que esta realizase.

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

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

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





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

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

La renovación del ejercicio de opción para mantener la gestión de la prestación de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Mutua, se realizará en todo caso previo acuerdo en el comité de seguridad y salud, y si este no existiese entre la empresa y los delegados/as de prevención.

### **Artículo 39. Reconocimiento Médico. Vigilancia De La Salud**

1. Se efectuará anualmente, con carácter general una revisión médica a todo el personal municipal, con carácter de voluntario, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores/as municipales tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos, este riesgo se determinará en el ámbito del CSS o por los DP's.

Semestralmente se podrá realizar otra con petición por escrito del trabajador/a especificando las causas que la determinan.

En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo. La vigilancia de la salud, determinará las correcciones necesarias de la evaluación de riesgos y del plan de prevención.

En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

2. La vigilancia de la salud se realizará por el servicio de prevención y este dará a conocer en el ámbito del CSS (si lo hay) o a los delegados/as de prevención los protocolos que va a aplicar en el desarrollo de la misma.

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





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

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

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

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

3. El Comité de Salud Laboral fomentará campañas de vacunación entre la plantilla. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores/as municipales tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

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

#### **Artículo 40. Adecuación Al Puesto De Trabajo**

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

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre,





establece el derecho de todos los trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud (artículo 14 Ley de Prevención de Riesgos Laborales LPRL), hablando de la obligación de adaptar el trabajo a la persona (artículo 15 LPRL), y en particular el de aquellos trabajadores/as que por sus propias características o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a determinados riesgos (artículo 25 LPRL), indicando que para conseguirlo, se establecerán las medidas y se desarrollan las actividades que se consideren necesarias.

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

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

#### **Artículo 41. Comité Seguridad Y Salud**

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

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

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

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

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

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

## Capítulo Quinto. Clasificación Profesional

### Artículo 42. Adscripción De Personal

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

### Artículo 43. Grupos Y Categorías Profesionales

1. El personal afectado por el presente convenio quedará integrado en algunos de los siguientes grupos atendiendo a su contenido funcional:

a) Grupo I: Personal técnico y administración.

b) Grupo II: Personal de oficio.

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

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

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

### Artículo 44. Grupo I. Personal Técnico Y Administrativo

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



- Titulado de grado superior. El trabajador/a que posea título de Licenciado o Escuela Técnica de igual grado y que desempeñe funciones correspondientes al contrato de trabajo concertado en razón de su título. Están bajo la dependencia del gerente de la empresa o persona en quién delegue.

- Titulado de grado medio. El trabajador/a que posea título de Diplomado Universitario o Escuela Técnica de igual grado y que desempeñe las funciones correspondientes al contrato de trabajo concertado en razón de su título. Están bajo la dependencia del gerente de la empresa o persona en quien delegue.

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

### **Artículo 45. Grupo II. Personal De Oficio**

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

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

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

- Peón especialista. Es el trabajador/a que, con conocimientos profesionales de carácter elemental, realiza tareas siguiendo un método de trabajo concreto y reiterativo con supervisión. Ejecuta todas aquellas instrucciones respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores/as de categoría superior.

Requiere conocimientos previos de la profesión derivados de cursos formativos específicos o adquiridos en el desarrollo de su profesión.

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

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

- Ayudante. Es el trabajador/a que realiza tareas de la profesión con carácter autónomo, así como iniciativa y responsabilidad del trabajo realizado. Sin perjuicio de que se le puedan dar instrucciones o indicaciones para la ejecución



de sus tareas.

Requiere experiencia previa demostrada de dos años en la profesión u oficio de que se trate y formación específica en el desarrollo de su profesión.

- Auxiliar. Es el trabajador/a con conocimientos profesionales teóricos y prácticos del oficio que le permiten la realización de todas las tareas de dicha profesión u oficio, con iniciativa, autonomía y responsabilidad, pudiendo supervisar los trabajos de categorías inferiores. Tiene responsabilidad de las actividades complementarias a las tareas encomendadas. Requiere titulación de FP1 o experiencia demostrada en el desarrollo de su profesión de 3 años.

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

Tiene responsabilidad de las actividades complementarias a las tareas encomendadas. Requerirán titulación mínima de FP2 o experiencia demostrada de 5 años.

2. Con independencia de lo anterior, el personal adscrito al área de restauración deberá estar en posesión de la autorización administrativa como manipulador de alimentos, así como cumplir todos los requisitos higiénico-sanitarios que establezcan las disposiciones vigentes.

3. La concurrencia de algunos de los contenidos que describen o caracterizan a cualquiera de las categorías reseñadas, no supone derecho a consolidación de dicha categoría ni a equiparación retributiva.

Para acceder a una categoría superior hay que asumir el cómputo total de las funciones de dicha categoría.

#### **Artículo 46. Promoción Interna**

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

2. De lo anterior quedan excluidos todos los cargos de confianza de la empresa:



Gerente y Jefes de Departamento, Grupos y Equipos, que serán de libre designación por parte de la dirección de la empresa.

3. Nunca se consolidará una categoría profesional por el mero desempeño de las funciones y cometidos que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, siempre que se desarrollen la globalidad de los cometidos que caracterizan la categoría en cuestión.

4. En el caso de desempeño de funciones de distinta categoría durante más de cuatro meses consecutivos, trabajador/a y empresa analizarán las posibilidades de reclasificación profesional.

5. En el plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente convenio se incluirá en el seno de la mesa de contratación las promociones internas que se consideren necesarias con el objeto de facilitar la promoción interna de los trabajadores.

#### **Artículo 47. Movilidad Funcional**

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

2. Cuando el citado cambio de actividad se prevea como definitivo se producirá mediante la reclasificación profesional del trabajador/a afectado conforme al siguiente procedimiento:

a) Comunicación individual al trabajador/a afectado expresiva de las causas justificativas de la decisión de cambio de actividad y reclasificación profesional. Esta comunicación se entregará con una antelación de 30 días naturales.

b) Traslado al comité de empresa de la comunicación individual al trabajador/a. El comité tendrá que informar en el plazo de quince días desde la recepción de la comunicación.

c) Transcurridos los 30 días naturales desde la comunicación la medida de cambio de actividad y reclasificación profesional el mismo entrará en vigor.

3. La reclasificación profesional consistirá en la adaptación de la categoría profesional del trabajador/a que cambia de actividad al contenido de su nuevo puesto de trabajo de conformidad con las reglas de clasificación profesional establecidas en el presente convenio colectivo y el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores/as.





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

## **Capítulo Sexto. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 48. Faltas**

Las acciones u omisiones sancionables que los trabajadores/as cometan en el desempeño de su labor o en su relación con la Empresa se clasificaran en leves, graves y muy graves, y podrán ser sancionadas con arreglo a lo establecido en los artículos siguientes.

### **Artículo 49. Faltas Leves**

SON FALTAS LEVES

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

### **Artículo 50. Faltas Graves**

SON FALTAS GRAVES

- a. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el Servicio o que causen daño a la Empresa o al público.



- d. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o público, así como las riñas o discusiones. Si tales desconsideraciones o discusiones tuvieran lugar en presencia de terceras personas, serán consideradas como falta muy grave.
- e. Causar daños en los locales, material o documentos de los servicios.
- f. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- g. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los Servicios y no constituya falta muy grave.
- h. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando cause perjuicio a la Empresa o se utilice en provecho propio.
- i. El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- j. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de doce horas al mes.
- k. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve, o la falta injustificada de más de un día y menos de cuatro, durante un periodo de treinta días.
- l. La falta de puntualidad injustificada de cinco días consecutivos o siete alternos en el mes.
- m. La grave perturbación del servicio.
- n. El atentado grave a la dignidad de los empleados de la empresa.
- o. Las acciones u omisiones dirigidas a impedir que sean detectado los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo, ya sea propios o de otros compañeros de trabajo.
- p. La reincidencia en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.
- q. Aquellas faltas que supongan un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando se cree un riesgo grave.

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



componen el año.

### **Artículo 51. Faltas Muy Graves**

SON FALTAS MUY GRAVES

- a. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función.
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- c. El abandono del Servicio.
- d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa o a los ciudadanos.
- e. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la ley o clasificados como tales.
- f. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g. La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- l. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- m. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
- n. Más de tres faltas injustificadas de trabajo.
- o. Las faltas injustificadas de puntualidad por más de siete días consecutivos o diez días alternos en el mes.







p. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa. En caso de ser ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica, y las que se ejerzan sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán además de falta muy grave, abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de quienes las hayan efectuado.

q. El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

r. La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre, habiendo mediado sanción por escrito.

s. No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa, de la que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud del resto de los trabajadores/as.

### **Artículo 52. Despido Y Ejecución De Sentencias Por Despido**

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

### **Artículo 53. Sanciones**

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

1. A las faltas leves: Amonestación, verbal o escrita.
2. A las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. A las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses o despido disciplinario.

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

### **Artículo 54. Expediente Disciplinario**

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





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

### **Artículo 55. Prescripción De Las Faltas Y Sanciones**

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

### **Artículo 56. Cancelación De Notas Desfavorables**

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

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

## **Capítulo Séptimo Otras Garantías**

### **Artículo 57. Seguro Accidente Laboral**

La empresa, en el plazo máximo de dos meses a partir de la firma de este convenio, concertará un seguro colectivo que garantice a la persona o personas designadas por el trabajador/a/es en la correspondiente póliza y antes de la edad de jubilación un seguro por accidente laboral con resultado de muerte, incapacidad laboral absoluta o gran invalidez, según lo establecido en el artículo 35.

### **Artículo 58. Seguro De Responsabilidad Civil**

La empresa se compromete a suscribir un seguro que garantice la responsabilidad civil de los trabajadores/as en el desempeño de sus funciones. Una vez concertada la póliza, se remitirá copia de la misma a la representación sindical.

### **Artículo 59. Asistencia Jurídica**

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





Para la asistencia jurídica podrán utilizarse los servicios de los profesionales de que disponga la empresa o la Corporación en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho cuando carezca de los mismos, no acepten los designados la defensa o representación encomendada, o no posean los disponibles la especialización jurídica requerida para el caso.

### **Disposiciones Adicionales**

#### Primera

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

#### Segunda

Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente convenio, anualmente, tendrán, al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones.

#### Tercera

Con el objetivo de fomentar la estabilidad en el empleo y reducir la precariedad en la contratación, la empresa iniciará un proceso de conversión de contratos temporales en indefinidos, con el objetivo de que en el plazo no superior a tres meses desde la entrada en vigor de este convenio tengan la condición de trabajador indefinido todos aquellos trabajadores cuya relación laboral con la empresa supere los 20 meses de forma continuada.

Para ello se seguirá el criterio de antigüedad y conforme con la representación de los trabajadores.

#### Cuarto

Los artículos 27, 32 y 33 del presente convenio colectivo surtirán efecto para aquellos trabajadores con una antigüedad superior a los 12 meses.

#### Quinto

Dado que en la actualidad existen trabajadores que tiene mejoras salariales voluntarias consolidadas, con el fin de la equiparación salarial del personal de esta empresa, las subidas salariales anuales de estos trabajadores serán absorbidas de esa mejora voluntaria, de forma que sus retribuciones se mantendrán estables entre tanto el resto del personal de su misma categoría se equipare salarialmente.

#### Sexto





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

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

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

Planes de igualdad.

En el caso de empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en los artículos, 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral, tal como dispone el artículo 17.5 del ET.

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

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

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

Necesariamente los Planes de Igualdad deberán contener medidas referentes a las siguientes materias:

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

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

### **Anexo I**

#### **Tabla salarial**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS EXTRASALARIAL	PLUS CONVENIO
TITULADO SUPERIOR	1.508,04 €	110,00 €	72,00 €
TITULADO MEDIO	1.320,50 €	110,00 €	72,00 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.153,00 €	110,00 €	72,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.016,00 €	110,00 €	72,00 €
MONITOR DEPORTIVO	1.016,00 €	110,00 €	72,00 €
CONSERJE MANTENEDOR	1.016,00 €	110,00 €	72,00 €
OPERARIO LIMPIEZA	950,00 €	110,00 €	72,00 €
ORDENANZA	950,00 €	110,00 €	72,00 €
AUX. AYUDA A DOMICILIO	900,00 €	110,00 €	72,00 €
PEÓN MANTENEDOR	820,00 €	110,00 €	72,00 €

### **Anexo II**

#### **Calendario laboral 2010**

Meses/ días	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Enero	F	S	D	8	NL	F	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D
Febrero	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	X	X	X
Marzo	F	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	5	5	5
Abril	F	F	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	X
Mayo	F	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	NL	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8
Junio	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	X
Julio	6	6	S	D	6	6	6	6	S	D	6	6	6	6	6	S	D	6	6	5	5	5	5	S	D	FL	6	6	6	6	S
Agosto	D	6	6	6	6	6	S	D	6	6	6	6	6	S	D	F	6	6	6	6	S	D	6	6	6	6	6	S	D	6	6
Septiembre	6	6	6	S	D	6	6	6	6	S	D	6	6	6	6	6	S	D	6	6	6	6	6	6	S	D	5	5	5	5	X
Octubre	FL	S	D	8	8	7	7	7	S	D	NL	F	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D
Noviembre	F	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	8	8	X
Diciembre	7	7	7	S	D	F	NL	F	7	7	S	D	8	8	7	7	7	S	D	7	7	7	7	NL	F	D	7	7	7	7	NL

  

S	NL	= Sábado y no laborables/convenio	F	= Festivo autonomía Andalucía
D	F	= Domingo y Festivo Nacional	FL	= Fiesta local

\* Si alguna de las fiestas locales coincidiesen en sábado (S) o no laborable (NL), estas pasarán al día posterior laborable.

- Para el 2010 se considerarán como no laborales los siguientes días:

5 de enero 21 de mayo 11 de octubre 7, 24 y 31 de diciembre

Jornadas especiales: Semana Santa: Jornada de (5) horas el Lunes, Martes o Miércoles Santo en turnos.

Feria Santiago y Santa Ana: Jornada de (5) horas desde el 20 al 26 de julio (ambos inclusive).

Feria de San Miguel: Jornada de (5) horas desde el 27 de septiembre al 3 de octubre (ambos inclusive).

Navidad: Jornada de (7) horas desde el 20 de diciembre al 2 de enero (ambos inclusive), con permiso retribuido de una semana.

Jornada continuada: Jornada de 6 horas desde el 1 de julio al 30 de septiembre, ambos inclusive.

(Firmas ilegibles).