



**SERVICIOS DE
MONTEJURRA, S.A.**

C/ Bell Viste, 2 - 31200 ESTELLA - LIZARRA
Tfno. 948 552711 - www.montejurra.com
mancomunidad@montejurra.com

CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS DE MONTEJURRA, S.A.

2024-2027

TABLA DE CONTENIDO

I. OBJETO Y ÁMBITO	8
Art. 1. Ámbito de aplicación.	8
Art. 2. Ámbito territorial.	8
Art. 3. Ámbito Temporal.	8
II. INTERPRETACIÓN.....	8
Art. 4. Principio de Igualdad y no discriminación.	8
Art. 5. Normativa General.....	9
III. INGRESO, CONTRATACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y CESES.....	9
Art. 6. Ingreso.	9
Art. 7. Periodo de Prueba.	9
Art. 8. Modalidades de contratación y necesidad de contratación.....	10
Art. 9. Movilidad Funcional.....	12
Art. 10. Movilidad Geográfica.....	12
Art. 11. Grupos Profesionales, niveles y puestos de trabajo.	13
IV. CONDICIONES DE TRABAJO	15
Art. 12. Jornada Laboral.....	15
Art. 13. Horario de Trabajo o Calendario Laboral.....	17
Art. 14. Disponibilidad de los Trabajadores.....	20
Art. 15. Vestuario.....	21
Art. 16. Formación.	24
Art. 17. Permiso de Conducir y Multas.	25
Art. 18. No Concurrencia, Incompatibilidad y Exclusividad.....	26
V. CONDICIONES ECONÓMICAS.....	26
Art. 19. Régimen Retributivo.	26
Art. 20. Contratos con retribuciones especiales.....	30
Art. 21. Incremento Salarial.	30
Art. 22. Recorrido Salarial.....	30
Art. 23. Paga Incentivos.	31
Art. 24. Retribución contratos a tiempo parcial.	32
Art. 25. Horas complementarias de contratos a tiempo parcial.	32
Art. 26. Horas Extraordinarias.	32
Art. 27. Trabajos en Domingos-Festivos.	34
Art. 28. Kilometraje.....	34
Art. 29. Regulación del Fondo de Accidentes.	35

Art. 30. Anticipos.	35
VI. SITUACIONES DE INCAPACIDAD.....	35
Art. 31. Incapacidad Temporal.....	35
Art. 32. Incapacidad Permanente.	36
VII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS	37
Art. 33. Vacaciones.	37
Art. 34. Asuntos Propios.	38
Art. 35. Permisos Retribuidos.	38
Art. 36. Condiciones de Aplicación de las Licencias y los Permisos Retribuidos.	41
VIII. RÉGIMEN ASISTENCIAL:	42
Art. 37. Asistencia Social Complementaria.....	42
Art. 38. Plan de Pensiones.	43
Art. 39. Retribución Flexible.	43
IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	44
Art. 40. Medidas Operativas de Seguridad y Salud.	44
X. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES	44
Art. 41. Principios Generales de los derechos y Garantías Sindicales.	44
XI. REGIMEN DISCIPLINARIO	45
Art. 42. Clasificación de las Faltas.....	45
Art. 43. Sanciones.	48
Art. 44. Procedimiento Sancionador.	49
Art. 45. Expediente Disciplinario.	49
Art. 46. Cumplimiento de la Sanción.	50
Art. 47. Prescripción de la Sanción.	50
Art. 48. Cancelación de Sanciones.	50
XII. IGUALDAD DE GENERO	51
Art. 49. Reconocimiento de Igualdad.	51
Art. 50. Selección, promoción y desarrollo profesional.	51
Art. 51. Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	51
Art. 52. Acoso sexual y Acoso por Razón de Sexo.	51
XIII.COMISION MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMEINTO DEL CONVENIO COLECTIVO	52
Art. 53. Composición, Funciones y Funcionamiento de la Comisión.....	52
XIV.OTRAS DISPOSICIONES	53
Art. 54. Subrogación Empresarial.	53
Art. 55. Cláusula de Mejora Global.....	53

ANEXO I. TABLAS SALARIALES.....	54
ANEXO II. REMUNERACIÓN DE LA HORA EXTRA	55
ANEXO III. GRADOS DE CONSANGUINIDAD	56

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO REGULADOR DE LAS RELACIÓN LABORALES DE S.M.S.A.

En Estella-Lizarra, a día 30 de noviembre de 2023

REUNIDOS

De una parte D. Juan Bermejo Zaratiegui, D. Nicomedes Martín López, D. Fco. Javier Chocarro, D. Daniel Sanjurjo Fernandez, Dña. Maria Puy Jordana Ganuza, D. Mikel Arrastia San Juan, D. Gabriel Garcia Lopez, D. Roberto Echeverria Goicoechea y Dña. Naiara Teres Flamarique en calidad de miembros del Comité de Empresa.

De la otra, Dña. Susana Castanera Gómez, D. Leonardo Camaces Murillo, D. Nicolas Ulibarri Iparraguirre y Leticia Iribarnegaray Saénz De La Fuente, en calidad de Presidenta, Vicepresidente, Gerente y Dir.^a de Personal de S.M.S.A.

Los intervinientes se reconocen mutuamente capacidad suficiente para negociar el convenio regulador de las relaciones laborales en la empresa.

ACUERDAN

Tener por constituida la mesa negociadora del Convenio regulador de las relaciones laborales en S.M.S.A.

El presidente del comité de empresa presento la plataforma sindical y quedando ambas partes a la espera de una próxima reunión para debatir cuantas cuestiones consideren oportunas.

Y en prueba de conformidad y para que conste, firman los actuantes en el lugar y fecha del encabezamiento.

ACTA DE APROBACIÓN DEL CONVENIO REGULADOR DE LAS RELACIÓN LABORALES DE S.M.S.A.

En Estella-Lizarra, a día 2 de septiembre de 2024

REUNIDOS

De una parte D. Juan Bermejo Zaratiegui, D. Nicomedes Martín López, D. Fco. Javier Chocarro, D. Daniel Sanjurjo Fernandez, Dña. Maria Puy Jordana Ganuza, D. Mikel Arrastia San Juan, D. Gabriel Garcia Lopez y D. Roberto Echeverria Goicoechea en calidad de miembros del Comité de Empresa.

De la otra, Dña. Susana Castanera Gómez, D. Leonardo Camaces Murillo, D. Nicolas Ulibarri Iparraguirre, Maria Izu y Amaya Janices, en calidad de Presidenta, Vicepresidente, Gerente, Técnica de Personal y Dir.^a Jurídica de S.M.S.A.

Los comparecientes intervienen en la representación que ostentan y que se reconocen mutuamente como negociadores del convenio laboral de la empresa S.M.S.A.

EXPONEN

Que están legitimados suficientemente para intervenir en el presente Convenio de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.

Que los miembros del Comité de Empresa, D. Juan Bermejo Zaratiegui, D. Nicomedes Martín López, D. Fco. Javier Chocarro, D. Daniel Sanjurjo Fernandez, Dña. Maria Puy Jordana Ganuza, D. Mikel Arrastia San Juan, D. Gabriel Garcia Lopez y D. Roberto Echeverria Goicoechea (firmantes del presente documento) conforman la mayoría del Comité de empresa de conformidad con el artículo 87.1 del ET.

Que constituidos en comisión negociadora en fecha 30 de noviembre de 2023 y tras varias reuniones previas, acuerdan dotarse del presente Convenio regulador de las relaciones laborales de la empresa S.M.S.A., cuyo texto íntegro se anexa, con vigencia para el año 2024

Que libre y voluntariamente, Acuerdan con el voto favorable de la representación de la empresa y de los miembros del Comité de Empresa referidos en el expositivo.

1. Aprobar el Convenio laboral regulador de las relaciones laborales en la empresa Servicios de Montejurra, S.A. (S.M.S.A.) cuyo texto íntegro se anexa debidamente suscrito y firmado.
2. Remitir este Convenio a la autoridad laboral para su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Y en prueba de conformidad y tras leerlo firman los intervinientes el presente documento, en el lugar y fecha del encabezamiento.

ACTA DE DELEGACIÓN PARA EL TRATAMIENTO Y REGISTRO DEL CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS RELACIÓN LABORALES DE S.M.S.A.

En Estella-Lizarra, a día 2 de septiembre de 2024

REUNIDOS

De una parte D. Juan Bermejo Zaratiegui, D. Nicomedes Martín López, D. Fco. Javier Chocarro, D. Daniel Sanjurjo Fernandez, Dña. Maria Puy Jordana Ganuza, D. Mikel Arrastia San Juan, D. Gabriel Garcia Lopez y D. Roberto Echeverria Goicoechea en calidad de miembros del Comité de Empresa.

De la otra, Dña. Susana Castanera Gómez, D. Leonardo Camaces Murillo, D. Nicolas Ulibarri Iparraguirre y María Izu, y Amaya Janices en calidad de Presidenta, Vicepresidente, Gerente y Técnica de Personal, Directora del Servicio Jurídico de S.M.S.A.

Los comparecientes intervienen en la representación que ostentan y que se reconocen mutuamente como negociadores del convenio laboral de la empresa S.M.S.A.

EXPONEN

Que, en esta misma fecha, los intervinientes han acordado la aprobación del Convenio regulador de las relaciones laborales en la empresa Servicios de Montejurra SA. Para el año 2020.

Que libre y voluntariamente, Acuerdan:

Designar a Dña. Amaya Janices para que realice las actuaciones que sean pertinentes al objeto de proceder a la presentación de la documentación exigida en la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Navarra para el Registro, Depósito y Publicación del Convenio colectivo empresarial aprobado por las partes.

Y en prueba de conformidad y tras leerlo firman los intervinientes el presente documento, en el lugar y fecha del encabezamiento.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS RELACIÓN LABORALES DE S.M.S.A. 2024-2027

PARTES SUBSCRIBIENTES: El Convenio laboral se aprueba con el voto favorable de los siguientes miembros del Comité de Empresa: De una parte D. Juan Bermejo Zaratiegui, D. Nicomedes Martín López, D. Fco. Javier Chocarro, D. Daniel Sanjurjo Fernandez, Dña. Maria Puy Jordana Ganuza, D. Mikel Arrastia San Juan, D. Gabriel Garcia Lopez y D. Roberto Echeverria Goicoechea en calidad de miembros del Comité de Empresa. Lo suscribe así mismo la representación legal de la empresa.

I. OBJETO Y ÁMBITO

Art. 1 **Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de la relación laboral de la sociedad SERVICIOS DE MONTEJURRA, S.A. con el personal que preste servicios retribuidos, por cuenta y dentro del ámbito de organización y de dirección de la Mancomunidad para la gestión de los servicios de “Ciclo Integral del Agua, Recogida y Tratamiento de Residuos Urbanos”.

Art. 2. **Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos aquellos centros de trabajo que la empresa actualmente posee, así como en aquellos que pudiera disponer en el futuro, dentro de la Comunidad Foral de Navarra.

Art. 3. **Ámbito Temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor desde el mismo día de su firma y sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2024, salvo en aquellos artículos que se expresen explícitamente.

La duración del mismo será de **cuatro años**, quedando pactado hasta el 31 de diciembre de 2027.

A su vencimiento, si no mediare denuncia por alguna de las partes dentro de los dos meses anteriores a su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado por anualidades.

Finalizada la vigencia del convenio o en cualquiera de sus periodos de prórroga anuales, por cumplimiento del plazo o denuncia de una de las partes, el convenio permanecerá en vigor en **todo su contenido normativo y obligacional** hasta que se suscriba un nuevo convenio colectivo.

II. INTERPRETACIÓN

Art. 4. **Principio de Igualdad y no discriminación.**

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del E.T., y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que

ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Art. 1 de este convenio.

La empresa sujeta al presente convenio deberá contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Art. 5. Normativa General.

En lo no establecido expresamente en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, en virtud de la jerarquía normativa que le corresponde a este texto como derecho convencional que es.

III. INGRESO, CONTRATACIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y CESES

Art. 6. Ingreso.

El ingreso de los trabajadores se realizará al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de la empresa.

Las vacantes o nuevos puestos de trabajo que se vayan produciendo se proveerán por convocatoria al exterior o por promoción interna, según decisión del Consejo de Administración, con sometimiento en todo caso a los principios de capacidad, mérito y publicidad.

Los puestos que no impliquen capacitación técnica ni supongan incremento de plantilla serán cubiertos por promoción interna, debiendo permanecer en el nuevo puesto al menos dos años antes de optar a otra promoción.

Art. 7. Periodo de Prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder de la siguiente duración:

- Personal de Grupo tres, cuatro y cinco: Seis meses.
- Personal de Grupo cero, uno y dos: Dos meses.
- Contratos temporales de duración determinada del artículo 15 E.T. concertados por tiempo no superior a seis meses: Un mes.

No existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa y haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este.

Art. 8. Modalidades de contratación y necesidad de contratación.

La empresa adoptará las distintas modalidades de contratación existentes en la legislación vigente, concretamente en el capítulo II del vigente Estatuto de los Trabajadores de 24 de octubre de 2015, a partir de ahora E.T.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.5 del E.T y sin perjuicio de las modificaciones legales que puedan producirse, las personas trabajadoras que, en un periodo de veinticuatro meses, hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas de forma automática.

a) Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias imprevistas de la producción.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.2 del E.T., y sin perjuicio de las modificaciones legales que puedan producirse, el contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima, de 12 meses.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado por una única vez mediante acuerdo de las partes siempre y cuando el encargo que constituye la causa del mismo siga ejecutándose, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

El contrato de trabajo por circunstancias de la producción vinculado al supuesto de sustitución por vacaciones tendrá una duración equivalente a la suma de la duración de los periodos de vacaciones de las personas trabajadoras a las que pudiera sustituir, con un máximo de 12 meses.

b) Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias previstas de la producción.

El contrato por circunstancias de la producción podrá concertarse para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida siempre que la normativa de aplicación así lo permita. Tendrá por objeto la cobertura de necesidades temporales y concretas del servicio derivadas de actividades recurrentes, programadas o predecibles en el ciclo integral del agua y la recogida y tratamiento de residuos urbanos.

Sólo se podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Esta modalidad no podrá utilizarse en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que supongan la actividad habitual de la empresa.

c) Contrato de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (ausencia por incapacidad temporal, supuestos de excedencia forzosa, cumplimiento de sanciones, etc.) siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse y/o finalizarse antes y/o después de que se produzca la ausencia/reincorporación de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante el plazo establecido legalmente.

d) Contrato de relevo.

La empresa fomentará el contrato de relevo en los términos y condiciones previstos en la legislación vigente (artículo 12.6 y 12.7 del E.T.). A estos efectos, los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a la jubilación parcial tanto con la normativa anterior al RD. 5/ 2013 como con la vigente, podrán acceder a esta modalidad de jubilación anticipada con la obligación de la empresa de concertar simultáneamente un contrato de relevo, durante la vigencia de este Convenio.

A partir de la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo, la empresa formalizará con los relevistas directamente contrato indefinido. Así mismo procederá a la conversión en contrato indefinido de los contratos de relevo actualmente vigentes con los trabajadores que hayan accedido al mismo mediante un proceso de selección sujeto a principios de mérito y capacidad.

e) Contrato formación.

Los contratos para la formación se registrarán por la normativa legal vigente.

Respecto a lo establecido en el artículo 11 del E.T., la empresa podrá concertar contratos para la formación en alternancia y de prácticas profesionales.

A la finalización del contrato, la empresa podrá optar por la contratación indefinida del trabajador, beneficiándose de las bonificaciones establecidas por la ley.

f) Comunicación de necesidades de contratación:

La empresa informará a los trabajadores y al Presidente de Comité de empresa sobre la necesidad de nuevas contrataciones que surjan dentro del ámbito de la organización.

La comunicación deberá especificar:

- El número de puestos a cubrir.
- El perfil y requisitos necesarios para los puestos.

- Las condiciones laborales asociadas a dichos puestos.
- El plazo y procedimiento para presentar candidaturas, si se trata de una oferta interna.

Art. 9. Movilidad Funcional.

a) Alcance de la Movilidad Funcional.

La empresa podrá llevar a cabo la movilidad funcional de los trabajadores entre distintos grupos profesionales, siempre que la diferencia entre los grupos afectados no exceda de un grado en la escala profesional establecida en el presente Convenio Colectivo.

b) Requisitos para la Movilidad Funcional.

La movilidad funcional se realizará conforme a las siguientes condiciones:

- El trabajador deberá contar con la cualificación necesaria para desempeñar las funciones del nuevo puesto.
- La movilidad no podrá implicar menoscabo en los derechos económicos ni en la dignidad del trabajador.
- El cambio de funciones deberá ser comunicado al trabajador con la antelación mínima necesaria en la legislación vigente o en el presente Convenio.

c) Limitaciones a la Movilidad Funcional.

No procederá la movilidad funcional entre puestos de trabajo de naturaleza administrativa y aquellos de naturaleza operativa, salvo que el trabajador afectado preste su consentimiento expreso y por escrito para dicho cambio.

d) Formación y Adaptación.

En los casos en que la movilidad funcional implique el desempeño de nuevas funciones, la empresa facilitará al trabajador la formación necesaria para garantizar el adecuado desarrollo de sus nuevas responsabilidades.

e) Derecho de Reversión.

El trabajador tendrá derecho a solicitar la reversión a su puesto de trabajo original o a uno equivalente en su grupo profesional de origen, en caso de que la movilidad funcional no se ajuste a lo previsto en esta cláusula o afecte negativamente a sus condiciones de trabajo. La empresa estudiará dicha solicitud y responderá en un plazo razonable, conforme a los procedimientos establecidos en el presente Convenio.

Art. 10. Movilidad Geográfica.

Por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a todo o parte de su personal con carácter temporal, a los centros de trabajo que dispone en Villatuerta, Cárcar, Lodosa y Estella, así como a otros centros que pudieran tenerse debido a la expansión de la actividad.

Si el trabajador no está adscrito al centro que se desplaza se abonará 0,32 € por cada kilómetro en que se incremente la distancia desde su residencia habitual al nuevo centro de trabajo.

El personal laboral deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad salvo supuestos de urgencia o necesidad no previstos o imprevisibles.

Se adscriben al centro de Cárcar las rutas de Lodosa y Andosilla y al centro de Villatuerta todas las demás (en referencia al servicio de Residuos exclusivamente)

En el futuro podrán crearse nuevos centros de trabajo. La adscripción de personal a los nuevos centros no generará derecho a indemnización alguna para el trabajador destinado, salvo que esté adscrito con carácter definitivo a otro centro. (En la actualidad ningún trabajador del servicio de recogida está adscrito a un centro determinado)

Cuando la movilización de centro de trabajo lo sea con carácter definitivo no habrá lugar a la compensación pecuniaria por kilómetro, sino a una indemnización por los costes de cambio de residencia o una compensación a tanto alzado. Esta movilidad solo tendrá lugar cuando existan causas técnicas, económicas u organizativas debidamente justificadas por la empresa y en estos casos se procurará que el trabajador movilizado sea el que tenga su residencia más próxima al centro de destino.

Sin perjuicio de la adscripción al centro de trabajo, la incorporación o finalización del trabajo podrá realizarse en ruta, cuando el itinerario del servicio así lo aconseje y lo autorice la empresa.

Art. 11. Grupos Profesionales, niveles y puestos de trabajo.

Conforme a la Valoración de Puestos de Trabajo efectuada en la empresa, S.M.S.A. se estructura en los siguientes grupos profesionales, niveles y puestos de trabajo:

Grupos	Características	Nivel	Puesto de trabajo
Grupo 0	Generalmente no se requiere cualificación Tareas de carácter operativo con un nivel bajo de complejidad y autonomía. Trabajo supervisado por un operario o trabajador de nivel superior	Nivel 0	PEON Y AUX. ADMIN. - Peón Recogida - Peón Planta - Peón mantenimiento Redes - Peón mantenimiento Depuradoras - Auxiliar Administrativo/a
Grupo 1	No se requiere un título académico específico. Generalmente, basta con haber completado la educación obligatoria o su equivalente. Los conocimientos requeridos se pueden adquirir en el periodo de adaptación al puesto. También puede requerir alguna formación específica o certificados relacionados con las tareas a desempeñar. Tareas generalmente de carácter operativo con un nivel de complejidad y autonomía limitado. Generalmente asignadas y supervisadas por un	Nivel 1	n/a
		Nivel 2	OPERARIO/A Recogida residuos
			OPERARIO/A Planta Residuos
			OPERARIO/A Laboratorio (toma-muestras)
			OPERARIO/A Almacén
		Nivel 3	CONDUCTORES Recogida residuos

	encargado. También pueden realizar funciones auxiliares y de apoyo administrativo.	Nivel 4	n/a
Grupo 2 FP1 y FP2	Se requiere al menos un nivel de Formación Profesional. Tareas especializadas y con una responsabilidad técnica y operativa significativa en su correcta ejecución. Tienen un grado importante de autonomía en la ejecución de sus tareas. Pueden liderar pequeños equipos de trabajo, supervisando a ayudantes y aprendices.	Nivel 5	OFICIAL (OPERARIO/A) de Mantenimiento Depuradoras
			OFICIAL (OPERARIO/A) de Mantenimiento Redes
		Nivel 6	TECNICO/A (ANALISTA) Laboratorio
			(OFICIAL) ADMINISTRATIVO/A
			TECNICO/A de IT
			TECNICO/A de Residuos (Acompañamiento)
			TECNICO/A de Oficina Técnica
			GESTOR/A de Almacén
Grupo 3 Grado	Por lo general se requiere una formación de Grado universitario. Funciones que suponen una planificación, organización, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores de un nivel organizativo inferior. También, tareas que, sin suponer mando, tienen un contenido medio o alto de actividad intelectual y de interrelación con complejidad técnica y autonomía dentro del proceso establecido.	Nivel 9	n/a
			Electromecánico/a
			Mecánico/a vehículos
		Nivel 10	Técnico Superior de procesos Planta R.U
			Técnico Superior de RRHH
			Técnico Superior de PRL
			Técnico Superior Jurídico
			Técnico Superior Informático
			Técnico Superior Contabilidad
		Nivel 11	Técnico Superior Electricidad, Instrumentación y Automatización
			ITOP (dirección de proyectos)
			Encargado/a Planta R.U.
		Nivel 12	Encargado/a Recogida
			Encargado/a Mantenimiento Redes
			Encargado/a Mantenimiento EDAR
Grupo 4	Responsabilidad en un área de la empresa		RESPONSABLE Técnico Residuos y Ambiental
			RESPONSABLE de Proyectos
			RESPONSABLE de IT
Grupo 4	Responsabilidad en un área de la empresa		JEFE/A de Control Sanitario
			JEFE/A de Mantenimiento
			JEFE/A de Oficina técnica

			JEFE/A de Residuos
Grupo 5	Directivos con responsabilidad general en la empresa		DIRECTOR/A de Servicios Jurídicos
			DIRECTOR/A de RRHH y PRL
			DIRECTOR/A Financiero
			DIRECTOR/A de Producción

IV. CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 12. Jornada Laboral.

La jornada laboral anual para todo el personal será con carácter general de 1665 horas, que podrá distribuirse de forma irregular, siendo 222 días el número máximo de jornadas laborales al año. Esta distribución se llevará a cabo conforme a las necesidades operativas de la empresa, respetando siempre la normativa vigente en materia de tiempo de trabajo. Para el 2024, debido a que el convenio se ha firmado en Septiembre, estas condiciones se darán por cumplidas manteniendo durante el 2024 el calendario actual y otorgando 3 días laborales más de vacaciones a los trabajadores.

La jornada ordinaria y efectiva de trabajo para todo el personal será preferiblemente de 5 días laborales a la semana, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre duración máxima de la jornada laboral.

No obstante lo anterior, en aquellos casos en que por necesidades organizativas o de prestación de servicios, por ejemplo los electromecánicos, se requiera la realización de tareas durante una jornada semanal superior. La aplicación de esta excepción deberá justificarse y notificarse al trabajador con la debida antelación, salvo situaciones de necesidad debidamente acreditadas.

A efectos del cómputo de la jornada laboral deberá tenerse presente los días inhábiles y no recuperables, siendo aquellos designados por la Administración general del Estado y por la Comunidad Autónoma.

Se establece que los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero de cada año se prestará servicio en turno de mañana, salvo que por razones excepcionales se requiera prestar servicios en turno de tarde para garantizar la adecuada prestación de los servicios esenciales de la empresa. En dichos casos, se notificará con la debida antelación al personal afectado, respetando en todo momento la normativa legal sobre descansos y compensaciones.

Los festivos locales serán los del Centro de trabajo al que esté adscrito cada trabajador.

a) Cómputo del tiempo de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. No se considera tiempo de trabajo efectivo el destinado al desplazamiento dentro del centro hasta el puesto de trabajo, tampoco el tiempo empleado en el vestuario, ni el empleado en ponerse o quitarse los EPI necesarios para el trabajo.

b) Tiempo de descanso o bocadillo.

Siempre que la duración de la jornada continuada exceda de 5,5 horas debe establecerse un periodo de descanso -también llamado tiempo de bocadillo- que no podrá ser inferior a 15 minutos al día. Este tiempo de descanso se hará en turnos sucesivos previo acuerdo entre los trabajadores de cada unidad y su responsable, a fin de que el puesto no quede descubierto. Este tiempo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

c) Control de cumplimiento horario.

La Mancomunidad implementará los mecanismos necesarios para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de control horario y registro de jornada laboral. A tal efecto, se podrá utilizar cualquier dispositivo o tecnología que permita un seguimiento adecuado de la **jornada de trabajo**, incluyendo entre otros, sistemas de posicionamiento global (GPS), dispositivos electrónicos, aplicaciones móviles u otros medios tecnológicos que resulten necesarios para asegurar la fiabilidad y exactitud en el registro del tiempo de trabajo, incluyendo las pausas y descansos legalmente establecidos.

El uso de estos sistemas estará sujeto a las normativas de protección de datos personales vigentes, garantizándose en todo momento la confidencialidad, integridad y seguridad de la información recogida.

Asimismo, se reconoce el derecho de los trabajadores a acceder a sus propios registros de jornada y solicitar aclaraciones al respecto cuando lo consideren necesario.

El incumplimiento injustificado del registro horario por parte del trabajador podrá dar lugar a las medidas disciplinarias que en derecho correspondan.

En cualquier caso, los medios de control de presencia habilitados, así como el tacógrafo digital, GPS, etc., podrán ser utilizados por la empresa como medios válidos de prueba con fines disciplinarios.

d) Premio por bajo absentismo.

Se compensará individualmente a cada trabajador por la consecución de los siguientes objetivos de absentismo:

- Se premiará con 2 días de permiso retribuido y no recuperable aquellos trabajadores cuyo absentismo sea inferior al 1,2 %
- Se premiará con 1 día de permiso retribuido y no recuperable aquellos trabajadores cuyo absentismo no supere el 3,5 %.

A los efectos de aplicar este premio no computan como absentismo: las horas de huelga legal, las horas sindicales, las bajas por accidente laboral, los permisos por defunción (abuelos/as, padres, madres, hijos/as, cónyuge/pareja de hecho registrada y hermanos/as).

La aplicación de este premio se realizará en el año siguiente, una vez conocido el absentismo.

e) Cómputo Jornada Laboral para Oficinas, Laboratorio, Servicio de Residuos y Mantenimiento EDAR.

Tanto en Oficinas como en Laboratorio, Servicio de Residuos y Mantenimiento EDAR, se pacta la jornada en cómputo anual de tal modo que los trabajadores realizarán el horario establecido

en el calendario aprobado, sin que se consideren las horas efectivamente trabajadas (Que podría variar como consecuencia del periodo de disfrute vacacional o de festivos en días hábiles de trabajo) y sin derecho ni obligación a compensarse entre la empresa y el trabajador las horas en más o menos que efectivamente haya realizado cada empleado.

f) Cómputo Jornada Laboral para el Servicio de Mantenimiento de Redes y Bombeos (electromecánicos).

Para el servicio de Mantenimiento de Redes y Bombeos se computarán día a día las horas realmente trabajadas o que debiera haber trabajado el empleado en supuesto de I.T. o Permiso Retribuido. En el mes de octubre se realizará la previsión de jornada de cada trabajador y se adaptará su jornada diaria (para los meses de octubre, noviembre y diciembre) a fin de que las horas efectivamente trabajadas sean las pactadas anualmente y de que todos los trabajadores del mismo turno realicen similar número de horas, pudiendo a este fin modificarse el turno de trabajo.

Para el equilibrio de horario (Oct-Nov- dic) deberá atenderse conforme al convenio y por este orden:

- Que el número de jornadas efectivas de los empleados sea el mismo
- Que los turnos de mañana o tarde sean similares (± 1)
- Que el nº de festivos trabajados sea similar (± 1).

Cuando por medio de modificación de turnos no sea posible equilibrar el horario, se reducirá o incrementará el horario diario en horas o fracciones al objeto de que a 31 de diciembre se ajuste exactamente la jornada anual. Esta última opción solo se aplicará cuando la diferencia en más o menos sea inferior a una jornada laboral.

Art. 13. Horario de Trabajo o Calendario Laboral.

La empresa en el mes de diciembre publicará el horario de trabajo de cada sección.

Anualmente, si fuera necesario por modificación sustancial de horario de trabajo, la empresa se compromete a negociar dicha modificación con los representantes de los trabajadores, conforme a la normativa vigente en materia laboral y de negociación colectiva. Esta negociación se llevará a cabo de manera previa a la implantación de cualquier cambio, con el fin de garantizar la adecuada organización del trabajo y la conciliación de la vida laboral de la plantilla y conforme al manual actual interno de elaboración de calendario y distribución de la jornada irregular de la empresa.

En aquellos puestos que tengan establecida turnicidad (mantenimiento redes, mantenimiento EDAR, bombeos, tratamiento de residuos, atención a abonados u otros en que se establezca) podrá alterarse el turno normal por ausencia de un compañero de trabajo y hasta tanto se produzca la normal reincorporación del mismo a fin de conseguir la mejor prestación del servicio. En estos casos, la empresa adaptará el horario diario de los trabajadores afectados a fin de que no se rebase el límite de la jornada anual. Cuando se rebase el número de suplencias establecido en el horario anual, el trabajador tendrá derecho a la compensación económica que se establece en el presente convenio. **(Plus por Suplencia)**

La empresa negociará, en caso de modificación sustancial, conforme a la normativa vigente, el horario con las diferentes secciones, dada la gran disparidad de funciones en la empresa

(mantenimiento y explotación de aguas y residuos, atención directa al abonado, sección económica, oficina técnica). En todo caso los criterios para establecer el horario serán los siguientes:

a) Oficinas.

Atención abonados dará servicio al cliente hasta las 18:00 de la tarde lo que supone que una empleada trabaje en jornada partida o continua, y además lleve un “busca” los sábados por la mañana de 9:00 a 13:00 para atender emergencias, todo ello, en el período de Octubre / Mayo, exceptuando Navidad y Semana Santa.

Horario flexible (excepto Atención al Público y Abonados): horario normal de 8:00 a 15:30 con $\pm$ 1h de flexibilidad.

La empresa organizará el horario de oficinas de tal forma que se pueda generar una bolsa de horas de libre disposición para la empresa que podrá oscilar entre 20 y 40 horas anuales y que la empresa podrá aplicar individualmente con la única limitación de respetar los límites legales establecidos para la jornada diaria y preavisando al trabajador en la semana anterior.

Se respetará el derecho de la empresa a organizar la jornada para adecuarse a las nuevas exigencias del servicio. Esta experiencia en el horario de oficinas no generará derecho adquirido para el trabajador ni supondrá la implantación de una condición más beneficiosa.

b) Laboratorio.

Se trabajará en jornada continua de lunes a viernes.

Horario flexible: horario normal de 7:00 a 14:30 con $\pm$ 1h de flexibilidad.

La empresa organizará el horario de oficinas de tal forma que se pueda generar una bolsa de horas de libre disposición para la empresa que podrá oscilar entre 20 y 40 horas anuales y que la empresa podrá aplicar individualmente con la única limitación de respetar los límites legales establecidos para la jornada diaria y preavisando al trabajador en la semana anterior.

Se respetará el derecho de la empresa a organizar la jornada para adecuarse a las nuevas exigencias del servicio. Esta experiencia en el horario de laboratorio no generará derecho adquirido para el trabajador ni supondrá la implantación de una condición más beneficiosa.

c) Mantenimiento aguas.

Los días de trabajo serán de lunes a sábado.

Se trabajará 5 días a la semana. Excepto el electromecánico que esté de retén.

La jornada será continua salvo exigencias del servicio (Ej. suplencias, etc.).

El horario se podrá adecuar a las horas de luz de cada estación del año.

Podrá establecerse por el motivo anterior una jornada laboral con menos horas que las establecidas con carácter general. Las horas que falten se compensarán de acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

El Horario del personal de mantenimiento en las bases de Estella y Lodosa será básicamente similar.

Cuando la salida por busca se extienda más allá de las 2 am, el trabajador podrá incorporarse al trabajo al día siguiente más tarde para garantizar el descanso. El trabajador enviará un WhatsApp a su encargado para anunciarle de antemano la hora de incorporación.

Se respetará el derecho de la empresa a organizar la jornada para adecuarse a las nuevas exigencias del servicio.

d) Electromecánicos.

Los días de trabajo son todos los días del año.

Los domingos y festivos se podrá teletrabajar. Caso de optar por el teletrabajo, la empresa facilitará los medios técnicos necesarios para su normal desempeño. En circunstancias normales, el trabajo que se debe realizar los domingos y festivos es la supervisión del telemando. Se estima que este trabajo conlleva 1h de trabajo efectivo pero se computará como 2 horas. La segunda es debido a su dedicación telemática fuera de la jornada laboral. En caso, de que se detecte una avería y se tenga que trabajar más de dos horas, a partir de la segunda se computarán como hora extra festiva.

La jornada será continua salvo exigencias del servicio (Ej. suplencias, etc.).

Se trabajará 5 días a la semana, excepto cuando se está de retén. En este caso se trabajarán los sábados, los domingos y festivos. Los domingos y festivos para revisar la información del telemando en caso de que no haya incidencias. EL lunes siguiente a la semana de reten se descansará, por lo que esa semana se trabajará 4 días.

El horario se podrá adecuar a las horas de luz de cada estación del año.

Podrá establecerse por el motivo anterior una jornada laboral con menos horas que las establecidas con carácter general. Las horas que falten se compensarán de acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

Cuando la salida por busca se extienda más allá de las 2 am, el trabajador podrá incorporarse al trabajo al día siguiente más tarde para garantizar el descanso. El trabajador enviará un WhatsApp a su encargado para anunciarle de antemano la hora de incorporación.

Se respetará el derecho de la empresa a organizar la jornada para adecuarse a las nuevas exigencias del servicio.

e) Tratamiento y recogida de residuos.

Los días de trabajo pueden variar según la organización que disponga la empresa.

Se trabajará 5 días a la semana, salvo en aquellas rutas cuya jornada diaria sea inferior a 6,30 horas, en que podrá elevarse a seis.

La jornada normal no podrá rebasar las nueve horas.

En ningún caso los domingos o festivos tendrán la consideración de días laborales en el calendario laboral, salvo en aquellas rutas en que esté programada la realización de servicios en domingo con carácter habitual.

La empresa podrá organizar la jornada de trabajo diario en función de las necesidades del servicio (verano, Navidad y Semana Santa). En estos periodos la jornada diaria podrá tener una duración de hasta sesenta minutos superior a la jornada del resto del año.

Cuando por avería o fuerza mayor (causas climatológicas, etc.) no pueda prestarse el servicio, se computará como medio día trabajado en el caso de que la interrupción del trabajo lo sea antes de la cuarta hora de la jornada, siempre que se haya iniciado la prestación efectiva de trabajo y como jornada completa cuando la interrupción lo sea una vez rebasada la cuarta hora.

Los turnos de trabajo podrán ser a jornada partida o continua y en turnos de mañana, tarde o noche. Preferentemente se trabajará en turno de mañana. En turno nocturno, salvo adscripción voluntaria, se rotará entre todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo.

Como quiera que el objeto de la empresa es la prestación de un servicio esencial e ineludible para la comunidad, el personal acepta las modificaciones al calendario anual que por circunstancias especiales puedan producirse y que a juicio de la empresa sean necesarias para la prestación del servicio.

La empresa se compromete a organizar la jornada de los trabajadores de recogida y lavado de tal forma que al menos disfruten como no laborable de un sábado al mes. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa se compromete a facilitar solamente el disfrute de sábados a petición de los interesados en tanto la demanda de estos sea similar a la habida en el último año, considerada globalmente.

f) Contrato relevo.

Distribución irregular de la jornada: Los trabajadores con contrato de relevo, tanto el relevista como el relevado, podrán compensar las horas realizadas por exceso o por defecto respecto en su jornada ordinaria anual, durante el periodo de los siguientes veinticuatro meses, previo acuerdo entre las partes.

Si no hubiera acuerdo entre las partes, la empresa podrá aplicar la compensación en el periodo de 12 meses siguientes a la finalización del año natural.

Art. 14. Disponibilidad de los Trabajadores.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público encomendado a la empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, averías, sustitución de personal u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, los trabajadores a los que afecte la solución de estas situaciones están obligados a incorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo previa localización de los mismos.

En el supuesto de existir trabajadores de retén, estos deberán estar disponibles con carácter preferente al resto. Las horas que se inviertan en estos trabajos urgentes no se considerarán para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas como se establece en el artículo 35.3. del E.T.

En este mismo sentido, todo el personal estará obligado a prolongar la jornada de trabajo en caso necesario. Si los trabajos extras se prolongasen alcanzando el horario de comida o cena y a juicio del responsable no fuera posible interrumpirlos durante dos horas para que el empleado se desplace a su domicilio, la empresa facilitará la comida. Las horas de comida no se computarán como extraordinarias.

En el marco de la buena fe en que se mueven las relaciones empresa-trabajador, éstos deberán utilizar su propio vehículo para desplazarse por motivos de trabajo siempre que la empresa no cuente con vehículo asignado al servicio de que se trate. El trabajador será compensado en la forma prevista en este convenio.

El servicio público que se presta requiere por exigencias legales y de funcionamiento que determinados puestos de trabajo queden siempre suficientemente atendidos:

- Vigilancia y asistencia técnica de las instalaciones.
- Control de potabilidad del agua suministrada.
- Mantenimiento de la red y garantía de la continuidad del suministro.
- Recepción de avisos urgentes.

Los trabajadores de área de mantenimiento y explotación del servicio de aguas, estarán localizables mediante aparato busca-personas u otros sistemas que se innoven.

Aquellos puestos de trabajo que tengan establecida turnicidad (mantenimiento, bombeos, operadores depuración, atención al público u otros en que se establezca) rotarán de forma continuada en la misma, procurando que todos los trabajadores realicen similar número de jornadas de mañana y tarde y sábados y que los servicios estén suficientemente atendidos. A este fin podrán realizarse cambios de turno para adaptarse a la jornada anual, computándose las horas realizadas al final del año. La alteración normal del turno se producirá en periodos vacacionales, por baja o permiso retribuido de otros trabajadores del mismo grupo y podrá suponer la realización reiterada del mismo turno durante varias semanas consecutivas, hasta la finalización de la causa motivante de la misma.

Sometimiento a control de métodos y tiempos: La empresa podrá someter el rendimiento de los trabajadores a estudios de métodos y tiempos y la constatación de un rendimiento por debajo de lo previsto en este estudio dará lugar entre otras medidas, a la congelación del complemento de puesto.

Art. 15. Vestuario.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa para cada año natural. Serán de medida industrial y, sin perjuicio de atender situaciones concretas, serán las se definen a continuación.

En todo caso se dará más material si el entregado se estropeara accidentalmente. Igualmente podrá reducirse la entrega de material cuando debido a la buena calidad y alto precio del mismo tenga una duración notablemente superior a la prevista.

En la primera contratación y siempre que se prevea la continuidad del trabajador se distribuirá doble juego de ropa.

a) Trabajadores del servicio de tratamiento y recogida de residuos

Peones y Operarios:

- Un traje de agua (Se repondrá cuando se estropee)
- Un pantalón de invierno con reflectantes
- Un pantalón de verano con reflectantes
- Dos camisas de invierno
- Dos camisas de verano

- Un Jersey
- Dos pares de zapatillas
- Un par de botas de agua (se repondrán según necesidad)
- Un par de botas de material cada dos años
- Dos buzos (se alternarán con pantalón y camisas)
- Guantes, los necesarios
- 1 traje de agua (Se repondrá cuando se estropee)
- 1 Pantalón de invierno
- 1 Pantalón verano
- Polo manga corta
- Polo manga corta
- Camiseta térmica
- Cortavientos
- Cazadora (Se repondrá cuando se estropee)
- Forro polar
- Visera
- Gorra seguridad
- Cazadora
- Gafas protección solar
- Bota/zapato goretex
- Buzo

Conductores:

- Un pantalón de invierno
- Un pantalón de verano
- Dos camisas de invierno
- Dos camisas de verano
- Dos pares de zapatillas
- Un Jersey
- Cortavientos
- Guantes

- Forro polar
- Polo manga corta
- Camiseta térmica
- Pantalón invierno
- Pantalón de verano
- Pantalón de agua
- Gorro
- Bota/zapato goretex
- Bota/zapato
- Gafas antipolvo
- Casco

b) Trabajadores de servicio de Aguas

Sólo tendrán derecho a vestuario aquellas personas que trabajen permanentemente en condiciones de suciedad o poco higiénicas (fontaneros, vigilantes, etc.) o bien se les exija trabajar uniformados, por lo cual se les dotará de las prendas necesarias a juicio de la dirección de la empresa previo informe de los delegados de personal.

La ropa se distribuirá en el mes de enero de cada año y será básicamente la siguiente:

- Un buzo para invierno.
- Un pantalón y chaqueta para el verano.
- Un anorak o traje de agua.
- Botas de agua y de material.
- Casco en los casos necesarios.
- Arnés anticaídas
- Anticaídas retráctil
- Casco
- Protección auditiva
- Guantes
- Pantalón verano
- Pantalón invierno
- Polo manga corta
- Polo manga larga

- Forro polar
- Cortavientos
- Cazadora
- Chubasquero
- Gorro
- Bota/zapato goretex
- Bota de agua

Art. 16. Formación.

La empresa dotará un gasto del 1% de la masa salarial bruta para atender a la formación de los trabajadores.

Clasificación de cursos en orden a su consideración laboral:

- Cursos específicos promovidos por la empresa.
- Cursos promovidos por los trabajadores y relacionados específicamente con las tareas del trabajador.
- Cursos promovidos por los trabajadores para su desarrollo profesional integral y que estén relacionados con el ámbito laboral, pero sin relación específica con las funciones del trabajador.

a) Cursos específicos promovidos por la empresa.

Los trabajadores estarán obligados a asistir a los cursos de formación, aprendizaje o reciclaje profesional que la empresa determine, siempre que éstos se consideren de interés específico para el desarrollo de su actividad laboral y contribuyan a la mejora de la cualificación profesional del trabajador o la adaptación a cambios tecnológicos, organizativos o productivos.

La empresa comunicará al trabajador la obligatoriedad de asistencia a los cursos con la debida antelación, indicando la duración, contenido, modalidad y los objetivos formativos del curso. Dicha comunicación especificará si la formación es presencial o a distancia, y si se realizará dentro o fuera del horario laboral.

La empresa aportará los gastos de matrícula y desplazamiento en su caso.

Se llevarán a cabo preferentemente dentro de la jornada laboral ordinaria. En el caso de que se realicen fuera de la misma, el tiempo dedicado será compensado de la siguiente forma:

- La formación presencial se compensará hora de curso por hora ordinaria mediante permiso retribuido o pago, según necesidades del servicio.
- La formación on-line (fuera del centro de trabajo) se compensará cada hora establecida de curso por media hora ordinaria, bien mediante permiso retribuido o pago, según necesidades del servicio.
- A los efectos del cómputo del tiempo se considerará exclusivamente el tiempo efectivamente dedicado a formación, excluyendo los desplazamientos, estancias

adicionales, tiempo destinado a dietas, etc.

b) Cursos promovidos por los trabajadores y relacionados específicamente con las tareas del trabajador.

La empresa facilitará la asistencia a estos cursos sin perjuicio de la prestación del servicio y con total autonomía.

La empresa aportará los gastos de matrícula y desplazamiento, condicionado a no sobrepasar el límite presupuestario establecido.

La empresa podrá conceder hasta el 50% del tiempo laboral para la realización de un curso, en función del interés que dicho curso represente para la empresa, según el criterio de la Dirección.

c) Cursos promovidos por los trabajadores para su desarrollo profesional integral y que estén relacionados con el ámbito laboral, pero sin relación específica con las funciones del trabajador.

La empresa facilitará el acceso a estos cursos en función de las necesidades del servicio y con total autonomía.

La empresa aportará hasta el 100% de los gastos de matrícula en función del interés residual para la empresa y dentro de los límites presupuestarios.

Las horas dedicadas dentro de la jornada, se recuperarán por el trabajador de acuerdo con la empresa.

La Empresa podrá requerir al trabajador la presentación de la documentación necesaria para proceder al reembolso del coste de la matrícula, así como un informe que acredite la finalización aprovechamiento del curso.

Art. 17. Permiso de Conducir y Multas.

a) Retirada del carnet de conducir.

Cuando como consecuencia de un hecho ajeno al conductor, derivado de las necesidades del recorrido o fallo mecánico, le fuera retirado el permiso de conducir la empresa le adecuará en otro puesto de trabajo y le respetará el salario de su categoría de conductor.

En el caso de que la retirada del permiso lo sea con vehículo particular, la empresa se compromete a integrarle en otro puesto con las condiciones económicas del nuevo puesto.

Se procurará reciclar a los conductores que pierdan el carnet por causas físicas.

Si al trabajador le son retirados puntos del carnet de conducir durante el tiempo de trabajo (salvo por causa de embriaguez, toxicomanía, conducción temeraria o cualquier conducta constitutiva de delito penal), la empresa apoyará económicamente la recuperación de estos puntos, cuando al trabajador le queden menos de seis puntos.

b) Multas o Sanciones.

Las multas o sanciones impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial Si el trabajador recibiera una multa de tráfico durante el tiempo de trabajo (salvo por causa

de embriaguez, toxicomanía, conducción temeraria o cualquier conducta constitutiva de delito penal), la empresa apoyará al empleado de la siguiente forma:

- 1ª multa del año: La empresa abonará el 100% del importe económico.
- 2ª multa del año: La empresa abonará el 50% del importe económico.
- El resto de multas serán abonadas por el trabajador.

Art. 18. No Concurrencia, Incompatibilidad y Exclusividad.

- Todos los trabajadores tendrán expresamente prohibido realizar cualquier actividad laboral fuera de la empresa que menoscabe el cumplimiento de sus deberes para con esta o comprometa su imparcialidad al servicio de la misma. Igualmente estarán obligados a notificar a la empresa las modificaciones que en el orden de cotización a la seguridad social deriven de las actividades realizadas fuera de jornada ya sea en trabajos por cuenta propia o ajena.
- Los trabajadores con responsabilidad de los grupos 3 y 4 estarán sujetos a incompatibilidad total para el ejercicio de su profesión, salvo autorización de la Gerencia.
- Los trabajadores del grupo 5 tendrán dedicación exclusiva al puesto de trabajo, no pudiendo realizar actividad profesional, comercial o empresarial alguna, salvo la administración de su propio patrimonio, y la docencia, salvo autorización del Consejo de Administración.
- El incumplimiento por parte de cualquier trabajador de sus obligaciones de no concurrencia, incompatibilidad o exclusividad será considerado a efectos disciplinarios como falta muy grave.
- El trabajador se obliga, durante y tras finalizar su relación laboral, a no utilizar la Información adquirida en las funciones encomendadas en el contrato de trabajo. Asimismo, se obliga a conservar y tratar como confidencial toda la información a la que tenga acceso y, en particular, a no revelarla a ningún tercero o trabajador de la Empresa sin el consentimiento previo de la Empresa, y a no reproducirla, transformarla ni, en general, usarla de manera distinta a la que sea precisa para el ejercicio de sus funciones. El trabajador se compromete a restituir inmediatamente a la Empresa, a solicitud de la Empresa, y sin necesidad de requerimiento, a la extinción del mismo, los soportes de cualquier clase que pudieran contener Información confidencial que le haya sido revelada o haya sido creada por el trabajador.

V. CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 19. Régimen Retributivo.

La estructura del salario para los trabajadores de la Empresa, estará constituida por el salario base de grupo profesional y los complementos que para cada puesto de trabajo se establezca en el presente Convenio. A la entrada en vigor del convenio será la siguiente:

Retribuciones salariales fijas:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Complementos:
 - Puesto de trabajo.
 - Multifunción.
- Gratificaciones Extraordinarias.

Retribuciones salariales variables:

- Complemento por condiciones de trabajo.
- Pluses:
 - Especial dedicación.
 - Nocturnidad.
 - Suplencias.
 - Por cambio día festivo.
- Compensación por servicio de retén o busca personas:
 - Por estar de retén.
 - Por salidas.
 - Por hora trabajada.

a) Desarrollo Retribuciones salariales fijas.

Salario Base (SB):

El Salario Base o salario de Grupo consiste en una retribución fija mensual. El Salario Base pactado para cada grupo profesional para el 2024 a la firma del convenio es el siguiente:

Grupo	SALARIO GRUPO (SALARIO BASE)
Grupo 0 (peones)	22.671,36 €
Grupo 1	24.330 €
Grupo 2	30.133 €
Grupo 3	33.760 €
Grupo 4	45.711 €
Grupo 5	54.554 €

Antigüedad:

La antigüedad de los trabajadores en la Empresa se computará a partir de la fecha de inicio de la relación laboral, es decir, desde el momento en que el trabajador comience a prestar sus servicios de forma efectiva, conforme a lo dispuesto en la normativa laboral vigente. Se

constituirá una excepción si ha existido un lapso de tiempo de un mínimo de 45 días naturales entre un contrato temporal y otro por extinción del vínculo laboral.

La antigüedad será tenida en cuenta a los efectos de los derechos y beneficios reconocidos en el presente convenio colectivo, así como en aquellos aspectos que, conforme a la normativa laboral vigente, tomen en consideración dicho concepto, incluyendo la determinación de los incrementos salariales por años de servicio, indemnizaciones por despido, ascensos, entre otros.

Todos los trabajadores a partir del año de servicio percibirán en concepto de antigüedad una cantidad de 99,32 € anuales, estableciéndose como tope la cantidad de 1888,51 € anuales. Las cantidades citadas se estiman para contratos a jornada completa y se actualizarán anualmente conforme al incremento salarial establecido en Art. 21 del presente convenio.

El abono por el concepto de antigüedad se hará efectiva en una sola paga en el mes de julio.

Complemento de Puesto de Trabajo (CPT):

Cada puesto de trabajo tendrá un complemento salarial que retribuye las condiciones laborales del puesto de trabajo. El CPT viene recogido en la **tabla salarial del Anexo I**.

El CPT se considera consolidado como retribución personal en un 60% del citado complemento. Además se consolidará el complemento de puesto a razón de un 1 % adicional por cada año de antigüedad del trabajador en la empresa.

Complemento Multifunción (CMF):

Este complemento salarial retribuye la disposición de los trabajadores para realizar con carácter general las tareas y trabajos que se les encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral, en el ámbito del grupo profesional correspondiente al puesto de trabajo que desempeñan. El CPT está recogido en la **tabla salarial del Anexo I**.

Gratificaciones Extraordinarias:

Ambas partes acuerdan establecer cuatro pagas extraordinarias, a abonar el 30 de marzo, 30 junio, 30 de septiembre y 20 de diciembre. Se abonarán a razón de 1/16 parte del salario bruto anual por los conceptos salariales del grupo profesional correspondiente a la categoría de cada trabajador: salario base, complemento puesto de trabajo, complemento condiciones de trabajo y complemento multifunción.

b) Desarrollo Retribuciones Salariales Variables.

Complemento por Condiciones de Trabajo (CCT):

Se establece este complemento atendiendo a las condiciones de trabajo como jornada, horario, insalubridad, riesgos, plurifuncionalidad y disponibilidad. El CCT está recogido en la **tabla salarial del Anexo I**.

Pluses vinculados a la Prestación del Servicio:

No se establecerá ningún plus fuera del convenio sin conocimiento de los miembros del Comité de empresa.

- **Plus Especial Dedicación:** Los trabajadores del Grupo 3, 4 y 5 podrán recibir este complemento de carácter variable, ajustable en función de su dedicación fuera de la

jornada laboral. Este plus es incompatible con la retribución por horas extraordinarias. En ausencia de variaciones, dicho plus se actualizará conforme a las demás retribuciones previstas en el presente Convenio y detallas en la **tabla salarial del Anexo 1.**

- **Plus Nocturnidad:** Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 de la mañana, se retribuirán con un complemento, denominado de nocturnidad, cuya cuantía para el año 2024 se fija en 16,87 € por noche completa. No se cita previsión para los siguientes años. No se abonará complemento de nocturnidad en las contrataciones realizadas para trabajos que, por su propia naturaleza, se consideren nocturnos.
- **Plus Suplencia:** Los trabajadores sujetos a un sistema de trabajo a turnos que superen las 20 suplencias anuales establecidas para el personal de mantenimiento, bombeos y depuración, percibirán un plus por cada suplencia adicional que implique prestar servicio en sábado y/o domingo. Para el año 2024 este plus será de 72,52 euros por un sábado de suplencia y de 136,68 euros por un sábado y domingo de suplencia. Este complemento es incompatible con la retribución por horas extraordinarias.
- **Plus por cambio día festivo:** El trabajador percibirá dicho plus cuando se le modifique el día festivo previsto en el calendario semanal, siempre que dicha modificación ocurra una vez iniciada la semana laboral. El importe a percibir en el año 2024 será de 20 € por jornada completa.

Compensación por servicio de retén o busca personas:

La empresa procurará que ningún empleado preste el servicio de busca durante más de cuatro semanas consecutivas, salvo situaciones excepcionales, imprevistos o causas de fuerza mayor.

Esta compensación se actualizará anualmente aumentando el porcentaje de incremento salarial establecido en el Art. 21 de este convenio.

- **Compensación por estar de retén:**
 - Mantenimiento Redes Nivel I: 32,5 € por día laborable (el sábado es día laborable) y 65€ por domingos y días festivos
 - Mantenimiento Redes Nivel II: 25 € por día laborable (el sábado es día laborable) y 50 € por domingos y días festivos
 - Electromecánico: 24,4 € por día laborable (el sábado es día laborable) y 48,7 € por domingos y días festivos
 - Mecánico Vehículos: 60 €/semana. Cuando no se preste el servicio en semana completa se prorrateará por días.
- **Compensación por salida de emergencia:**

Este plus también se abonará a aquellos trabajadores que no estén prestando servicio de retén pero que por necesidades del servicio hayan tenido que salir. No se abonará plus por salida cuando ésta haya sido previamente concertada o programada por el responsable o encargado de mantenimiento.

- Salida diurna: 42,57€
- Salida nocturna: 63,32€
- **Compensación por hora trabajada durante la salida de emergencia:**
Las horas trabajadas serán compensadas como horas extras, recogidas en el **Anexo 2**.
El tiempo trabajado será el tiempo efectivo de trabajo más el desplazamiento desde la residencia habitual del trabajador al lugar de emergencia. En todo caso se considerará que el tiempo mínimo por cada salida será de una hora.

Art. 20. Contratos con retribuciones especiales.

a) Contrato formativo o en prácticas.

Los trabajadores con contrato en prácticas, podrán tener una reducción salarial de hasta un 25% del salario establecido para su puesto de trabajo.

b) Puesto de Peón.

Se mantiene el puesto de peón de entrada para tareas de peonaje o administrativas rutinarias y para las que no se requiere especial cualificación o responsabilidad realizadas por personal temporal. Estarían encajados en el Grupo 0 y Nivel 0.

La retribución bruta del puesto de Peón para el 2024, a la firma del convenio, será de 22.671,36 euros + Complemento de Condiciones de Trabajo.

Art. 21. Incremento Salarial.

El incremento salarial pactado para el 2024 y para cada uno de los años de convenio será el máximo establecido en la Ley de Presupuesto Generales del Estado, Ley de Estabilidad Presupuestaria o cualquier otra norma legal de igual o superior rango que sustituya a la anterior esto se aplica a todos los

En caso de que el incremento salarial no estuviera limitado por ninguna ley o norma, las partes han acordado un incremento retributivo equivalente al IPC del año anterior más el 0,5% para cada uno de los años.

En caso de que el IPC fuera negativo y menor que -0,5% el salario bruto anual se mantendría.

Los conceptos que experimentarán tales incrementos serán el salario de grupo, el complemento de puesto de trabajo y todos los demás complementos fijos y variables.

Art. 22. Recorrido Salarial.

El recorrido **salarial de un** puesto de trabajo se entiende como el periodo durante el cual el trabajador adquiere las competencias y conocimientos necesarios para desempeñar eficazmente las tareas asociadas a su puesto de trabajo, y a efectos salariales, deberá ser retribuido según los tramos informados en el presente Convenio, garantizándose el respeto a los mínimos legales establecidos en relación al salario mínimo interprofesional vigente.

El recorrido salarial está estructurado en tramos de 1 año y a cada tramo conlleva una reducción salarial. El Nº máximo de tramos y la reducción salarial máxima se establece por grupos.

Puestos de trabajo	Nº máximo tramos de 1 año	Reducción Salarial Máxima por tramo
Del Grupo 0	0	0%
Del Grupo 1	2	10%
Del Grupo 2	3	8%
Del Grupo 3	3	8%
Del Grupo 4	3	8%
Del Grupo 5	3	8%

Para el cómputo de los tramos salariales de cada puesto, se tendrá en cuenta el tiempo acumulado por el trabajador mediante contratos temporales en el mismo puesto, excepto en el caso de los contratos correspondientes a los grupos 1 y 2.

Además, el número máximo de tramos o su duración podrán ajustarse a juicio de la Empresa en función de los años de experiencia que la Empresa requiera en el proceso de selección y en función de progreso del trabajador en el desempeño de competencias, adquisición de conocimientos, y asunción de responsabilidades.

Art. 23. Paga Incentivos.

a) Condiciones para la Paga de Incentivos.

A principios de año el Consejo de Administración de la empresa revisará los resultados económicos del cierre del ejercicio anterior y Formulará las Cuentas. Una vez Formuladas las Cuentas, si los resultados del cierre del ejercicio anterior de los servicios de Aguas y Residuos Sólidos Urbanos son mejores que el objetivo establecido la empresa otorgará una “Paga de Incentivos” que tendrá carácter de Complemento Salarial Variable.

Si el ahorro neto es superior a 550.000 €, la empresa destinará para la paga de objetivos el máximo establecido, 120.000 €.

Si el ahorro neto es inferior a 550.000 €, se aplicará a los 120.000 €. una reducción directamente proporcional al menor ahorro neto resultante.

De la cantidad a abonar a cada trabajador se detraerá el importe correspondiente al coste de seguridad social que suponga la misma.

b) Distribución de la paga de objetivos entre los trabajadores.

El derecho a la bonificación será devengado solamente una vez el Consejo de Administración de la empresa haya Formulado las Cuentas por eso será pagado ese mismo año, y solo a los trabajadores que estén dados de alta en la empresa en la fecha que se Formulen las Cuentas, ya sean trabajadores indefinidos o temporales con contratos superior a 6 meses.

Los primeros 60.000 €, se distribuirán proporcionalmente a las Retribuciones Salariales Fijas de cada trabajador (Salario Base + C.P.T + CMF) y al tiempo efectivo trabajado ese año en la empresa.

El resto hasta completar el total de la Paga de Incentivos (en caso de que fuera superior a 60.000€) se distribuirá linealmente y será proporcional al tiempo efectivo trabajado ese año en la empresa.

En el supuesto de que los trabajadores mejoren su capacidad adquisitiva (En relación con el incremento del IPC) como consecuencia del incremento salarial pactado, procederá la reducción de la cantidad establecida en este punto en forma directamente proporcional a la mejora en la capacidad adquisitiva y con el límite en todo caso de 60.000 €. Para aplicar esta reducción, se tomará en consideración el aumento del IPC y el aumento Salarial de los dos años anteriores. Por ejemplo: estamos a principios del 2025, para el cálculo se tomarán en consideración el incremento salarial y el incremento del IPC de los años 2023 y 2024.

Art. 24. Retribución contratos a tiempo parcial.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, o aquellos que por cualquier circunstancia tengan reducida su jornada ordinaria, percibirán las retribuciones salariales y los beneficios económicos establecidos en el presente Convenio de forma proporcional a la jornada efectivamente trabajada.

Art. 25. Horas complementarias de contratos a tiempo parcial.

En los contratos a tiempo parcial, las horas complementarias podrán alcanzar hasta el 50% de la jornada ordinaria pactada en el contrato.

Art. 26. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo y se realicen a instancia y con autorización expresa de la persona responsable que la empresa determine.

a) Clasificación de las horas extraordinarias:

Horas extraordinarias Estructurales:

Siendo la actividad de S.M.S.A. un servicio público esencial que debe realizarse inexcusablemente con habitualidad y durante la práctica totalidad de los días del año, los firmantes reconocen expresamente el carácter de obligatorias de las horas extras que se realicen, bien sea por ausencias, cambios de turno, trabajos imprevistos, incremento de producción u otras circunstancias de carácter estructural relacionadas con la naturaleza de la actividad de la empresa.

Horas extraordinarias de Fuerza Mayor:

Son horas obligatorias y se realizarán a fin de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Peculiaridades cómputo horas extraordinarias en Oficina:

Para oficinas la consideración de horas extraordinarias se hará en cómputo anual, pudiendo sobrepasarse la jornada de 9 horas para recuperación de horas, causadas por ausencias no

retribuidas sin que tengan la calificación de extraordinarias. En todo caso deberá respetarse el descanso mínimo entre jornadas.

b) Número máximo de horas extraordinarias.

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del E.T, el número máximo de horas extraordinarias que un trabajador podrá realizar en el transcurso de un año natural no podrá exceder de 80 horas.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros **daños extraordinarios y urgentes**, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, no computarán las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias de Fuerza Mayor tampoco computarán como horas extraordinarias en el máximo legal de horas extras.

Peculiaridades contratos a tiempo parcial: Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

c) Control de horas extraordinarias.

El control de las horas extraordinarias será responsabilidad de la Empresa, quien garantizará el cumplimiento de los límites establecidos en la legislación laboral y facilitará al trabajador la información relativa al número de horas extraordinarias realizadas.

Las horas extraordinarias serán obligatorias para todo el personal de la empresa con los límites legales vigentes y se registrará día a día. Dichas horas deberán ser compensadas en los términos regulados en el Convenio Colectivo o, en su defecto, conforme a lo dispuesto por la normativa vigente aplicable.

d) Retribución o compensación de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán con descanso o con dinero.

Retribución económica:

- La contraprestación económica por las horas extras será igual a la del año anterior incrementada por el porcentaje de incremento salarial establecido en el Art. 21 del presente Convenio Colectivo.
- La contraprestación económica por las horas extras para el 2024 está establecida en la tabla salarial del Anexo 1. Los valores asignados a cada hora extra deben ser entendidos como pactos expresos y específicos respecto a cada una de ellas en el marco de la negociación económica global y unitaria del presente convenio colectivo, se establece que. Esto significa que cada valor ha sido acordado de manera explícita y detallada, formando parte integral de la negociación y del acuerdo global alcanzado en

este convenio colectivo.

Compensación con descanso:

- En todo caso se tenderá a la compensación de las horas extras por horas de descanso, conforme a la normativa legal vigente, salvo que ello resulte muy perjudicial para la organización del trabajo a juicio del jefe de sección, en cuyo caso se compensará económicamente.
- A los efectos de compensación de horas extras por horas de descanso, se canjearán:
 - Las horas extras normales a 1,75 h.
 - Las horas extras nocturnas a 2 h.
 - Las horas extras festivas a 2,25 h
- En todo caso, si al vencimiento del periodo mensual o trimestral, según los casos, no se ha acordado la compensación por descanso, se compensarán económicamente.

Art. 27. Trabajos en Domingos-Festivos.

- Al personal que por necesidades del servicio deba trabajar en domingo o festivo se le concederán dos días de descanso compensatorio por cada domingo o festivo trabajado, salvo que esté previsto el trabajo en estos días en el calendario anual. El disfrute se llevará a cabo previo acuerdo entre las partes o en su defecto se compensará económicamente en el porcentaje expresado para las horas extras. Tendrán la consideración de festivos los días que como tal se califiquen en el calendario anual.
- En cuanto al personal de tratamiento y recogida de residuos, cada festivo que se preste el servicio el trabajador percibirá un complemento de 48,02 euros por salida, cuando la duración de la misma sea inferior a media jornada de trabajo. Para la prestación de dicho servicio en domingo se establecerá un turno entre todos los trabajadores, salvo adscripción voluntaria.
- No tendrán esta consideración de trabajo en festivo o domingo cuando esté programada la realización habitual del servicio en una ruta determinada.
- La contraprestación económica por las horas trabajadas en festivos y domingos será igual a la del año anterior incrementada por el porcentaje de incremento salarial establecido en el (Punto 1 del Título VI).

Art. 28. Kilometraje.

La empresa S.M.S.A. se organiza en cuatro centros de trabajo en Estella, Lodosa, Cárcar y Villatuerta siendo obligación de los trabajadores desplazarse hasta cualquiera de estos centros para desempeñar su trabajo, sin que por ello la empresa tenga que compensarles económicamente.

Aquellos trabajadores que utilicen el vehículo propio para realizar algún trabajo por necesidades de la empresa recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,32 euros por kilómetro recorrido.

El kilometraje o compensación por movilidad geográfica temporal está recogido en el Art. 10 de este convenio.

Art. 29. Regulación del Fondo de Accidentes.

Se crea un Fondo de Accidentes con una dotación anual de 1.200 euros, acumulables a lo largo del convenio y cuyo fin será indemnizar a aquellos trabajadores que sufran un siniestro con daño en el vehículo propio con motivo de desplazamientos por motivos de trabajo.

El trabajador deberá demostrar de forma efectiva el daño producido, que se ha producido en desplazamientos por motivos de trabajo y que no lo tenga cubierto por su póliza de seguros.

Las compensaciones se efectuarán a final del año y la cantidad auxiliabile estará en función de las disponibilidades del fondo (total de daños subsidiables: por disponible del fondo).

En todo caso al final del convenio se amortizarán a favor de la empresa los excedentes superiores a 4.000 euros.

Art. 30. Anticipos.

Podrán concederse anticipos a cuenta de la nómina por importe de hasta una mensualidad. Los citados anticipos serán deducibles de la primera paga extraordinaria que se devengue y en todo caso de la nómina inmediatamente posterior a la concesión.

VI. SITUACIONES DE INCAPACIDAD

En virtud de lo dispuesto en el presente Convenio, se establece que las nuevas condiciones de incapacidad temporal (IT) se aplicarán a partir de la firma del Convenio y no tendrán carácter retroactivo.

Art. 31. Incapacidad Temporal.

La empresa complementará económicamente el importe de la prestación por enfermedad común o accidente de trabajo que la Seguridad Social o Mutua, en su caso, abone en pago **delegado** al trabajador en los términos que a continuación se detallan:

a) Contingencias Profesionales.

Accidente de Trabajo: La Empresa complementará hasta el 100% del salario de grupo, antigüedad, complemento de puesto de trabajo, complemento condiciones de trabajo y complemento multifunción.

b) Contingencias Comunes.

Todas las enfermedades, comunes o profesionales, tendrán la consideración de contingencia común, exceptuando los Procesos cancerosos y enfermedades degenerativas graves (*), donde La Empresa complementará hasta el 100% del salario de grupo, antigüedad, complemento de puesto de trabajo y complemento multifunción.

(*) Serán consideradas enfermedades degenerativas graves exclusivamente las que su pronóstico médico determine la previsión de incapacidad permanente total o absoluta para el trabajador en un periodo inferior a un año desde el inicio de la I.T.

Para las contingencias comunes la empresa complementará de la siguiente manera:

- Los primeros 40 días de baja acumulables del año natural: 100% Salario Grupo + Compl. Puesto de Trabajo + Compl. Multifunción y Antigüedad. No se abonará el Compl. Condiciones de Trabajo.
- Del día 41 en adelante de baja del año: No se abonará el Compl. de Condiciones de Trabajo y se descontará el 10% del Salario Base (o de Grupo)

c) Lesión en la realización de cualquier trabajo fuera de la empresa, por cuenta propia o ajena con ánimo de lucro.

La empresa no complementará ninguna cantidad.

d) Notificación de Ausencia al Trabajo por Baja médica o Atención médica.

El trabajador que se ausente de su puesto de trabajo por motivo de baja médica, así como por la necesidad de atención médica sin baja, estará obligado a justificar dicha ausencia mediante la presentación del correspondiente justificante médico, en el que conste la fecha y hora de la atención recibida. El incumplimiento de esta obligación de justificación podrá dar lugar al descuento de las horas de ausencia no justificadas.

e) Periodo máximo de IT.

No procederá que la empresa complemente económicamente al trabajador una vez rebasado el periodo máximo de I.T.

A estos efectos, se considerará agotado el periodo máximo de IT conforme a la normativa vigente y en todo caso cuando el trabajador no esté de alta en la empresa, Pago directo de la Mutua o entidad gestora, con excepción de los trabajadores en situación de jubilación parcial, a los que no será de aplicación lo dispuesto en este párrafo.

La fecha del reconocimiento de invalidez será la fecha de efectos establecida en la Resolución administrativa o sentencia judicial

Art. 32. Incapacidad Permanente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2. del E.T., en caso de que un trabajador se le declare en incapacidad permanente total para el desempeño habitual de puesto de trabajo, no pudiendo continuar en el mismo, y el órgano que evalúa su incapacidad no considera que esta podría mejorar, la empresa estudiará en cada caso concreto su posible readecuación dentro de la empresa o su baja definitiva.

No procederá complemento salarial desde la fecha del reconocimiento al trabajador en situación de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez.

VII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 33. Vacaciones.

a) Días laborables de Vacaciones.

Todo el personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho a disfrute de 24 días laborables, que podrán ampliarse hasta 28 días laborables dependiendo del Horario de Trabajo del puesto.

- **Los trabajadores de nuevo ingreso y los que causen baja dentro del año natural**, tendrán derecho dentro de dicho año a un periodo vacacional de 2 días laborables cada mes trabajado, prorrateándose las fracciones de mes.
- **Los trabajadores que realizan jornadas semanales de más de cinco días** de trabajo efectivo tendrán 1 día laborable más de vacaciones por cada 9 semanas que hayan realizado esta jornada.
- **Los trabajadores de recogida R.U. nocturna** que presten servicio con habitualidad seis días por semana tendrán 1 día laborable más de vacaciones.
- **Los trabajadores con jornada partida** tendrán 1 día laborable más de vacaciones por cada 100 días al año trabajados en jornada partida.
- **Los trabajadores que realizan jornadas a turnos y además esta incluye trabajar en sábados, domingos y festivos** tendrán 3 días laborables más de vacaciones al año (a día de hoy solo electromecánicos).
Esta compensación corresponderá a los que trabajen efectivamente en domingo o festivo salvo aquellos cuya contratación o designación lo sea para efectuar el trabajo en festivos, evitando agravios comparativos.
Esta consideración es incompatible con la establecida en el párrafo segundo)

b) Planificación y Asignación de Vacaciones.

- En la planificación y asignación de las vacaciones se establecerá en acuerdo del personal con los respectivos jefes de sección. En caso de falta de entendimiento intervendrá el departamento de RRHH y el trabajador podrá estar asistido por un miembro del Comité.
- En el establecimiento de las vacaciones se procurará que el servicio quede suficientemente garantizado, lo cual se entenderá siempre que esté trabajando al menos un 75% de los trabajadores de la plantilla de las diferentes bases en que se organiza la empresa y el 75% por puestos de trabajo.
- Se procurará que las vacaciones se disfruten en los meses deseados por el trabajador (preferentemente en verano), que los periodos de disfrute sean como máximo tres y que al menos un periodo sea de tres semanas.
- Se procurará que el busca no limite la elección de disfrute de las vacaciones, siempre que estas se planifiquen en el primer trimestre del año y no haya cambios.

Art. 34. Asuntos Propios.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 2 días laborables de asuntos propios previa comunicación al jefe de sección.

Art. 35. Permisos Retribuidos.

Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en la normativa aplicable, con derecho a remuneración.

Se originan cuando se produce un suceso determinado que imposibilita asistir al trabajo, por tanto están ligados al momento en que se produce este hecho, coincida o no con la jornada de trabajo.

La fecha de inicio del cómputo es el primer día laborable desde el hecho causante excluyendo los días de descanso, festivos y días no laborables. La duración de los permisos se entenderá que son días laborables salvo que expresamente se determine que son naturales.

MOTIVO	DURACIÓN		OBSERVACIÓN
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Matrimonio y registro de pareja de hecho (ET art.37.3.a)	15 días naturales	15 días naturales	
Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados y padres	1 día Natural	1 día Natural	
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (ET art.37.3.f; L 31/1995 art.26.5)	Tiempo indispensable	Tiempo indispensable	
Sesiones de información y preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en adopciones o acogimientos, o guarda con fines de adopción (ET art.37.3.f)	Tiempo indispensable	Tiempo indispensable	
Enfermedad o accidente graves de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, yernos, nueras o convivientes. (ET art.37.3.b)	5 días	5 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad
Hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, yernos, nueras o convivientes. (ET art.37.3.b)	5 días	5 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad
Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres,	5 días	5 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado de

abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, yernos, nueras o convivientes. (ET art.37.3.b)			consanguinidad o afinidad
Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho.	7 días	7 días	
Fallecimiento de hijos.	5 días	5 días	
Fallecimiento de padres	3 días	4 días	
Fallecimiento de abuelos, hermanos, nietos, yernos, nueras. (ET art.37.3.b bis).	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad
Fallecimiento tíos, sobrinos y primos	1 día Natural (si es conviviente) 4 horas (si no es conviviente)		La relación familiar se entiende hasta el 3º grado de consanguinidad o afinidad
Fuerza mayor por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata (ET art.37.9)	Horas de ausencia hasta 4 días al año		
Lactancia (ET art.37.4)	1 hora de ausencia al trabajo, hasta que el lactante cumpla nueve meses. Esta hora puede ser dividida en dos fracciones diarias. También puede acumularse en jornadas completas hasta que tenga 9 meses. En caso de gemelos, trillizos, etc. el tiempo de ausencia aumenta proporcionalmente.		Asimismo, tienen derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de salario.
Nacimiento de hijo prematuro u hospitalización de éste (ET art.37.5)	1 hora de ausencia al trabajo.		Asimismo, tienen derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de salario.
Traslado de domicilio habitual (ET art.37.3.c)	1 día		
Víctimas de violencia de género, violencias sexuales o terrorismo (ET art.37.8)			Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo Ausencias al trabajo

Cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal (ET art.37.3.d)			
a) Asistencia a juicio			
- Demandante (LRJS art.100)	Tiempo necesario	Tiempo necesario	
- Jurado (LO 5/1995 art.7.2)	Tiempo indispensable	Tiempo indispensable	
- Testigo (LEC art.292; LECr art.420 y 716; LRJS art.92)	Tiempo indispensable	Tiempo indispensable	
- Perito (LEC art.292)			
b) Derecho de sufragio: electores			
- Presidentes, vocales, interventores. Apoderados	Día votación y reducción en 5 horas jornada día siguiente día votación		Apoderados: Permiso el día de la votación
Representación trabajadores (crédito horario):			
a) Unitaria y sindical (ET art.68.e y 37.3.e (3); LOLS art.10.3)		15h, 20h, 30h, 35h, 40h	Las horas son proporcionales al número de trabajadores. La empresa y delegados acuerdan, que en la medida de lo posible, el tiempo que se dedique a labores sindicales sean jornadas completas. Del mismo modo, las horas sindicales que se realicen fuera de la jornada habitual, se acumularán hasta completar una jornada laboral y compensarán con un día laboral libre.
b) Negociación colectiva (representantes sindicales) (LOLS art.9.2)	Tiempo necesario		Distinto del crédito horario. Trabajadores en activo en la empresa
c) Delegados de prevención (L 31/1995 art.37)	Tiempo necesario		Reuniones: Empresario / Comité Seguridad e Higiene. Formación: Visitas.

Paternidad y Maternidad	16 semanas	
Consulta médica	Tiempo necesario	
Traslado de domicilio habitual	1 día laboral	
Por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata	hasta 4 días laborables al año, que se cogerán por horas	
Permiso parental sin retribución	Hasta 8 semanas acumuladas hasta que el menor cumpla los 8 años de edad.	Sin retribución
Donación de sangre y exámenes por estudios oficiales:	Por el tiempo necesario	máximo 3 horas
Rehabilitación por prescripción médica de la Seguridad social o Mutua patronal:	Por el tiempo necesario condicionado al cumplimiento de los siguientes requisitos: - Que el tiempo de rehabilitación coincida con el horario de trabajo. - Que la precitada coincidencia no pueda evitarse mediante un cambio en el turno de trabajo o aplicación de jornada flexible. - Que la empresa no administre a su costa el tratamiento de rehabilitación prescrito al trabajador.	
Los reconocimientos médicos laborables.	Por el tiempo necesario en jornada laboral A aquellos trabajadores que, por circunstancias ajenas a ellos y previa justificación, no puedan acudir al reconocimiento médico en horario laboral se les abonará el kilometraje desde su domicilio habitual hasta el centro más cercano y el tiempo empleado hasta un máximo de 1 hora, ampliable siempre que se aporte la documentación justificativa.	
Revisión médica exigida en la renovación del carnet de conducir de camión	El tiempo empleado previa notificación y justificación de la misma, y posterior aporte de la documentación justificativa.	Solo para trabajadores que conducen camión en su trabajo habitual

En el Anexo III se detallan los grados de consanguinidad.

Art. 36. Condiciones de Aplicación de las Licencias y los Permisos Retribuidos.

- Las licencias se entienden vinculadas al hecho causante, iniciándose el cómputo del permiso el primer día laborable con las salvedades recogidas en el Art. 35 del presente convenio. En todo caso deberá acreditarse el permiso debidamente.

- Los periodos de tiempo señalados se entienden que serán disfrutados en la medida que las circunstancias del caso concreto exijan la ausencia del trabajo, a juicio de la Dirección. Los periodos de tiempo ampliables lo serán previa solicitud razonada aceptada por la Gerencia.
- Toda ausencia del puesto de trabajo deberá ser comunicada previamente por el trabajador al responsable de función conforme a los criterios de Organización de la empresa.
- Salvo en los casos imprevistos y urgentes, y para no perjudicar la organización de los servicios, cualquier solicitud deberá hacerse por escrito con, al menos 72 horas de antelación (excepto para más de una jornada que exigirá hacerlo una semana antes) a su jefe respectivo, quien lo trasladará inmediatamente con sus observaciones al de personal), el cual evacuará la respuesta en 24 horas.
Las solicitudes de permisos se harán por duplicado y se entregará copia al trabajador que las realiza, con el recibí del jefe respectivo.
- Se considerará, a estos solos efectos, enfermedad grave aquella que precise hospitalización de más de dos días. Igualmente tendrá esta consideración la asistencia médica domiciliaria de más de dos días cuando se acredite la gravedad de la enfermedad. La enfermedad grave se acreditará mediante justificación médica en que se exprese la gravedad.
- El cómputo de días se iniciará el día siguiente al ingreso hospitalario del paciente o del certificado médico de gravedad si no hay hospitalización tal y como se detalla en el Art. 35 del convenio.
- En los procesos de enfermedad de larga duración, no se generará derecho a permiso retribuido hasta que transcurran, al menos, seis meses desde el anterior permiso.
- Las consultas médicas se acreditarán siempre mediante el volante y/o justificante oportuno, que deberán ser entregadas de forma inmediata.
- Para las ausencias motivadas por el ejercicio de funciones públicas se estará conforme a la normativa legal.

VIII. RÉGIMEN ASISTENCIAL:

Art. 37. Asistencia Social Complementaria.

El compromiso pactado en materia de aseguramiento surtirá efectos a partir del transcurso de un mes desde la firma del Convenio.

a) Seguro de accidentes.

La empresa concertará un seguro de accidentes para cubrir el riesgo de muerte e invalidez, del que serán beneficiarios todos los trabajadores en activo, con contrato no inferior a seis meses. Las cantidades aseguradas serán de 39.065 € por muerte y 39.065 € por invalidez absoluta o gran invalidez.

b) Seguro de Responsabilidad Civil.

La empresa concertará un seguro de Responsabilidad Civil con una cobertura no inferior a 751.000 euros que cubra la responsabilidad a que pudieran incurrir los trabajadores en el desempeño de la profesión por cuenta y orden de la sociedad.

c) Seguro de Responsabilidad Civil Patronal.

La empresa ampliará la cobertura del seguro de responsabilidad civil patronal a 150.000 Euros.

d) Seguro de Vida.

La empresa concertará un seguro de vida para todos los trabajadores con contrato indefinido, con una cobertura de 18.000 €.

e) Renovación Permiso de Conducir de clase C y otros.

Las tasas oficiales por renovación de permiso de conducir de clase C y otros específicos de los vehículos de la empresa, serán sufragados por la empresa a todos los trabajadores que por necesidades de su puesto de trabajo deban conducir dichos vehículos.

Art. 38. Plan de Pensiones.

En el 2024 la empresa destinará al Plan de pensiones, modalidad Plan de Empleo, de cada trabajador fijo la cantidad de: 1.013,48 €. A esta cantidad se le aplicará la reducción que corresponda para cubrir el coste total de cotización a la Seguridad Social (incluye cotización empresarial).

Esta cantidad será incrementada anualmente según el porcentaje de incremento salarial establecido en el Art. 21 de este convenio.

Se considera trabajador fijo aquel que tiene contrato a fecha del 1 de enero de cada año.

A los trabajadores en excedencia o jornada reducida se prorrateará en función del tiempo trabajado.

Art. 39. Retribución Flexible.

Los trabajadores podrán destinar, de forma voluntaria, hasta un 30% de su retribución bruta anual a beneficios sociales dentro del marco de retribución flexible, con los siguientes conceptos permitidos:

- Aportaciones al Plan de Pensiones colectivo de la empresa, en los términos establecidos en la normativa de planes de pensiones y de acuerdo con las condiciones fiscales vigentes.
- Suscripción de un seguro de asistencia sanitaria para el trabajador, su cónyuge y/o descendientes, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en la legislación fiscal, en particular los límites de exención de tributación.

En todo caso, la implementación de la retribución flexible deberá respetar los límites y condiciones establecidos por la legislación laboral y fiscal aplicable, y garantizar que la parte en

efectivo del salario no sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) o a la cuantía mínima establecida por convenio colectivo.

IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 40. Medidas Operativas de Seguridad y Salud.

En esta materia, se remite expresamente a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

La empresa cuenta y contará a lo largo de este convenio con un Plan de Seguridad y Salud laboral y con un servicio externo de prevención y seguridad así como con una técnica de prevención de riesgos laborales.

Además, acometerá con carácter prioritario las actuaciones que se propongan en el Plan de Seguridad y Salud laboral.

La empresa potenciará medidas para asegurar la salud de los trabajadores (revisión médica, chequeos, etc.), los trabajadores deberán colaborar para la aplicación de esas medidas

Respecto a los a los permisos retribuido que se contemplan para la realización del reconocimiento médico vienen recogidos en el Art. 35 de este convenio

X. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Art. 41. Principios Generales de los derechos y Garantías Sindicales.

Los trabajadores y sus representantes sindicales tendrán los derechos y garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todos los centros de la Empresa en que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En todos los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cinco trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Los miembros del Comité de empresa dispondrán de las horas sindicales que legalmente les correspondan por jornadas completas, siempre que sea posible. Este permiso retribuido está recogido en el Art. 35 de este convenio.

XI. REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 42. Clasificación de las Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves. La enumeración de faltas en este artículo no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de análoga gravedad.

a) Advertencia Formal por Escrito.

La advertencia formal por escrito no constituye una sanción, aunque se archiva en el expediente del trabajador.

La advertencia formal por escrito se podrá aplicar cuando la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de la comisión de una falta leve, y ésta fuera por primera vez. Entonces, se realizará una “Advertencia Formal” al trabajador.

Si la falta se considerara grave, se valorarán las circunstancias del hecho.

b) Falta Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1) Faltas repetidas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada, en caso de que las faltas fuesen más de tres en el plazo de treinta días, será considerada falta grave.
- 2) No notificar con carácter previo o, en su caso, al inicio del turno, salvo en caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
La reiteración o si causara perjuicios organizativos graves, trastorno a compañeros, o costes innecesarios, podrá ser considerada grave.
- 3) El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa, usuarios o a sus compañeros de trabajo o fuera causante de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5) Falta de limpieza de locales, instalaciones, así como falta de orden en la documentación.
- 6) No presentar parte de baja en el plazo máximo de tres días. No aportar los justificantes exigidos para licencias, etc.
- 7) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

- 8) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio habitual.
- 9) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia necesarios para la correcta Administración de Personal de la Empresa.
- 10) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 11) Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.
- 12) La embriaguez o toxicomanía ocasional. Si, como consecuencia de la misma, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 13) Utilización de dispositivos móviles en horario laboral sin la debida autorización.

c) Falta Graves.

Se consideran como faltas graves las siguientes:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- 2) Faltar al trabajo dos días sin causa justificada en un período de 60 días.
- 3) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo así como negarse a rellenar los partes de trabajo, control de asistencia, etc. Pudiendo exigir el trabajador que, a la mayor brevedad, le sea notificada la orden por escrito. Cuando esta desobediencia cause un grave perjuicio o trastorno a la empresa, será considerada como falta muy grave.
- 4) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un año y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- 5) Realizar el trabajo encomendado con deficiencia, sin la diligencia debida, con dejadez de forma distraída, mostrar desidia o negligencia u omitiendo aquellas actuaciones que afecte a la buena marcha del servicio. Si dicha desidia o deficiencia causara trastorno o quebranto a la Empresa o al usuario podrá ser sancionado como falta "muy grave".
- 6) El abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados.
- 7) Simular la presencia de otro trabajador fichando por aquél o encubriendo su ausencia. En caso de ser reiterado, será considerada falta "muy grave".
- 8) La imprudencia en acto de trabajo. El incumplimiento de las Normas de Seguridad y de Higiene necesarias para la realización del trabajo asignado. Si pone en peligro la salud de los subordinados, de sus compañeros de trabajo o de terceros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado muy grave.
Se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
Igualmente, aquellas que sean deducibles de la legislación aplicable en esta materia.

- 9) Emplear para uso propio herramientas, medios o instalaciones de la Entidad, cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo y/o de la Empresa, y no se contará con permiso para hacerlo. El uso del teléfono de la empresa o los medios informáticos puestos a disposición del trabajador en interés del mismo o para su entretenimiento o distracción en el horario de trabajo, siempre que no medie autorización de la Dirección de la empresa.
- 10) El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber obtenido la autorización correspondiente de la Dirección de compatibilidad.
- 11) El insulto o los malos tratos de palabra hacia compañeros, superiores, subordinados, usuarios o terceros relacionados con el trabajo.
- 12) La injustificada falta de rendimiento.

d) Faltas muy Graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- 1) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.
- 2) Dedicarse a trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 3) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- 4) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5) La simulación de enfermedad o accidente. También, se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice actividades o trabajos impropios de su situación de baja. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.
- 6) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- 7) Faltar más de dos días al trabajo durante un periodo de noventa días sin causa que lo justifique.
- 8) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- 9) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- 10) Abandonar el trabajo en puesto o situación de responsabilidad, sin justificación.
- 11) La agresión hacia compañeros, superiores, subordinados, usuarios o terceros relacionados con el trabajo.
- 12) El acoso laboral en el trabajo.
- 13) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido sancionada.
- 14) Quien habiendo sido cambiado de puesto de trabajo por motivos personales de salud, realizara actividades similares a las que lo motivaron.

- 15) El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- 16) El incumplimiento de Normas de Seguridad y Salud laboral en relación con la tipificación establecida en la legislación vigente en esta materia.

Art. 43. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por falta Leves.

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de Empleo y Sueldo de uno a tres días, excepto las faltas de puntualidad.

b) Por falta Graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

c) Por faltas Muy Graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Traslado y/o cambio de puesto forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
- Inhabilitación por un periodo no superior a 3 años para ascender de categoría.
- Despido.

En caso de que un despido disciplinario fuera calificado de improcedente por la Magistratura de Trabajo, la empresa reconsiderará su decisión y estudiará en lo posible la readmisión del mismo en cada caso concreto.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Las sanciones se impondrán y graduarán de acuerdo a los siguientes criterios:

- Naturaleza de la falta y las circunstancias concurrentes.
- Grado de participación de los implicados y su responsabilidad.
- Perjuicios ocasionados a SMSA y/o a los Usuarios y/o terceros y/o compañeros de trabajo.
- Reiteración o reincidencia.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Art. 44. Procedimiento Sancionador.

a) Faltas Leves.

Las sanciones por faltas leves, que no lleven aparejada la suspensión de empleo y sueldo, se impondrán por la Dirección de la Empresa, mediante escrito razonado en un sólo acto.

Para la imposición de una sanción por falta leve, que lleve aparejada la suspensión de empleo y sueldo, se realizará mediante el procedimiento utilizado para las faltas graves y muy graves.

b) Faltas Graves y Muy Graves.

Para las faltas Leves con sanción de suspensión de empleo y sueldo y para las faltas Graves y Muy Graves deberá tramitarse siempre un **Expediente Disciplinario**.

Cuando los trabajadores que desempeñen cargos sindicales o representativos cometan alguna falta, el expediente sancionador se tramitará de conformidad con lo legalmente establecido.

Art. 45. Expediente Disciplinario.

a) Fase de Incoación.

La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección, que podrá delegar esta facultad.

El procedimiento se iniciará mediante un escrito de incoación, Pliego de Cargos, que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- Relato de los hechos susceptibles de sanción.
- Trabajador o trabajadores presuntamente implicados.

El Pliego de Cargos se dará traslado inmediato y simultáneo al Trabajador o trabajadores afectados y a la Representación de los Trabajadores y Sindical.

b) Fase de Desarrollo.

Una vez el trabajador presuntamente implicado ha recibido el Pliego de Cargos, se abrirá un periodo de 10 días hábiles para las faltas Graves y Muy Graves, para presentar el Pliego de Descargos o Alegaciones que se estime conveniente.

Durante la incoación del expediente el trabajador podrá estar asistido por los Representantes de los Trabajadores o Sindicales y/o letrado.

La Representación de los Trabajadores o Sindical, en su caso, podrán presentar aquellas alegaciones que consideren oportunas en el plazo antes señalado.

Al trabajador que lo solicite se le dará audiencia en el expediente, pudiendo acudir asistido por Representantes de los trabajadores y/o letrado.

c) Fase de Conclusión.

Finalizado este proceso, la Dirección dictaminará su resolución, que deberá contener, al menos, lo siguiente:

- Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.
- Valoración del Pliego de Descargos.
- Normas legales de aplicación.
- Calificación de los hechos.
- Resolución que procede.

La Dirección comunicará por escrito su resolución tanto al trabajador o trabajadores afectados como a los representantes de los Trabajadores o Sindical

Art. 46. Cumplimiento de la Sanción.

La Dirección de la Empresa no podrá retrasar la determinación de las fechas del cumplimiento de la sanción más allá del mes siguiente a que ésta adquiriera firmeza, bien por la conformidad del sancionado, por la caducidad de la acción, o por la resolución judicial en sentencia firme.

Art. 47. Prescripción de la Sanción.

De acuerdo con el artículo 60.2 del E.T., La comisión de las faltas prescribirá en los siguientes días.

- Faltas Leves: 10 días.
- Faltas Graves: 20 días.
- Faltas Muy Graves: 60 días.

Estos plazos se entienden referidos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado, o salvo pactos interpartes.

Art. 48. Cancelación de Sanciones.

Sin perjuicio a lo establecido en el E.T., las faltas cometidas por los trabajadores serán anuladas de sus expedientes personales, no pudiéndose tener en cuenta a ningún efecto pasado el siguiente tiempo desde que la sanción hubiera sido impuesta:

- faltas leves apercibidas verbalmente: 15 días
- faltas leves por escrito: 3 meses
- faltas graves: 2 años
- faltas muy graves: 4 años

XII. IGUALDAD DE GENERO

Art. 49. Reconocimiento de Igualdad.

Se reconoce expresamente la igualdad entre hombres y mujeres que desempeñen trabajos de igual valor. Todas las condiciones que se pactan en este Convenio afectarán por igual a los dos sexos.

Art. 50. Selección, promoción y desarrollo profesional.

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el cumplimiento de estos principios la dirección de la Empresa se compromete a mantener en sus procesos de selección, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación basada en el sexo.

Art. 51. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

La empresa y los trabajadores se obligan a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la Igualdad de Oportunidades, en el marco de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Art. 52. Acoso sexual y Acoso por Razón de Sexo.

De conformidad con lo previsto en el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas a este efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Para ello la empresa cuenta con un Protocolo de Actuación ante una situación de acoso tanto laboral, por razón de Sexo como por diversidad LGTBI.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el Protocolo de Acoso se iniciará con la denuncia por cuales quiera de los canales de denuncia establecidos en la empresa.

XIII. COMISION MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMEINTO DEL CONVENIO COLECTIVO

Art. 53. Composición, Funciones y Funcionamiento de la Comisión.

La Comisión decidirá sobre cuantas cuestiones de interpretación del texto de este convenio pudieran suscitarse. Los debates se decidirán por mayoría simple de sus miembros, sin que exista voto de calidad. Sus acuerdos serán recurribles ante la jurisdicción laboral.

Los vacíos normativos que se susciten, se resolverán conforme a lo dispuesto en los convenios anteriores para cada uno de los servicios.

a) Composición.

La comisión de la comisión será de carácter mixto y paritario, compuesta el mismo número de representantes de la empresa que de los trabajadores. De este modo se garantiza la equidad en la representación de ambas partes en la toma de decisiones o resolución de asuntos que sean de su competencia

Estará integrada por:

- El Gerente de la empresa o la persona en quien este delegue.
- El Director de Recursos Humanos.
- Dos representantes de los trabajadores, designados entre los miembros del Comité de Empresa. garantiza la equidad en la representación de ambas partes en la toma

b) Funciones.

El convenio otorga a la Comisión Mixta Paritaria las siguientes funciones:

- 1) La interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- 2) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3) El estudio y la valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor de este convenio que puedan afectar a su contenido.
- 4) De conformidad con lo establecido en los artículo 41.6 y 82.3 del E.T., en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Mixta Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.
- 5) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo y venga establecido en su texto.

La determinación de la política salarial corresponde al Consejo de Administración a través de los cauces de negociación establecidos.

c) Funcionamiento.

- La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose ambas de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de 10 días desde el momento de la solicitud y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de 10 días laborables a partir de la reunión.
- Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los componentes de cada una de las representaciones en la comisión paritaria.
- En el caso de que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a los mecanismos de solución de conflictos, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial) vigentes.

XIV. OTRAS DISPOSICIONES

Art. 54. Subrogación Empresarial.

De conformidad con los Convenios de ámbito superior tanto en los servicios de aguas como de residuos, procede la inclusión de la presente cláusula de subrogación.

Si finalizase el encargo de gestión, delegación, cesión, arrendamiento etc por el que SMSA presta el Servicio de Ciclo Integral del Agua y el Servicio de Residuos Sólidos Urbanos y se produjera un cambio de titularidad en la empresa prestataria del servicio o fuera adjudicataria del servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a todos los trabajadores de SMSA adscritos a ambos servicios, respetándoles y conservando en su integridad con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales

Art. 55. Cláusula de Mejora Global.

Mediante el presente Convenio, reiterando las premisas y criterios seguidos en los Convenios anteriores, se han mejorado en su conjunto y en cómputo global anual a toda la plantilla las condiciones laborales fijadas por la legislación general así como por Convenio de ámbito superior.

Los trabajadores a través de sus representantes, firmantes del presente Convenio, aceptan las modificaciones que este contiene respecto a las condiciones laborales establecidas en cualquiera otra disposiciones legales o convencionales, dado que este Convenio establece mejoras compensatorias adecuadas.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o los Juzgados y Tribunales de lo Social en el ejercicio de las facultades que les competen, considerasen nulo o inaplicable alguno de los puntos del presente Convenio, o impusieran la aplicación de otro precepto o cláusula en su lugar, este Convenio quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse íntegramente su contenido.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

SALARIOS 2024						
NOMBRE	GRUPO/NIVEL	S. BASE	C. PUESTO TRABAJO	C. CONDIC. TRABAJO	C. MULTIFUN.	PLUS. ESP. DEDICACION
DIRECTOR PRODUCCION	G5	3.409,61	1.131,04	172,02	140,34	254,37
DIRECTORA SERV. JURID.	G5	2.856,91	1.113,01	140,74	125,05	0,00
DIRECTORA RRHH	G5	2.856,91	1.564,59	140,74	125,05	0,00
RESPONSABLE INFORMATICO	G3 N11	2.110,03	905,90	140,74	95,45	241,87
TECNICO SUPERIOR RR.HH. Y PRL	G3 N9	2.110,03	414,01	121,48	86,52	0,00
TECNICO SUPERIOR JURIDICO	G3 N9	2.110,03	414,01	121,48	86,52	0,00
TECNICO SUPERIOR INFORMATICO	G3 N9	2.110,03	414,01	121,48	86,52	0,00
ADMIN. RR.HH.	G2 N6	1.883,30	288,30	121,48	68,06	0,00
ADMIN. ATENCION AL PUBLICO	G2 N6	1.883,30	233,51	79,05	65,40	0,00
ADMIN. SERV. GRALES.	G2 N6	1.883,30	233,51	79,05	65,40	0,00
TECNICO INFORMATICO	G2 N6	1.883,30	233,51	79,05	65,40	0,00
DIRECTOR FINANCIERO	G5	2.538,25	1.390,07	125,04	111,10	0,00
TECNICO SUPERIOR CONTABILIDAD	G3 N9	2.110,03	536,31	79,05	81,29	182,32
ADMIN. CONTABILIDAD	G2 N6	1.883,30	233,51	79,05	65,40	0,00
ADMIN. ECONOM. COMERCIAL	G2 N6	1.883,30	233,51	79,05	65,40	0,00
ADMIN. ABONADOS ESTELLA	G2 N6	1.883,30	283,71	140,74	68,39	0,00
ADMIN. ABONADOS LODOSA	G2 N6	1.883,30	274,21	121,48	67,64	0,00
GESTOR ALMACEN	G2 N6	1.883,30	309,46	43,59	68,68	0,00
OPERARIO ALMACEN	G1 N2	1.520,60	306,33	140,74	58,18	0,00
JEFE OFICINA TCA.	G4	2.856,91	1.361,12	158,90	130,33	0,00
RESPONSABLE DE PROYECTOS	G3 N11	2.110,03	974,52	121,48	95,45	192,52
I.T.I. - I.T.O.P.	G3 N10	2.110,03	677,02	121,48	86,52	0,00
TECNICO OFICINA TCA. (OBRAS)	G2 N6	1.883,30	260,05	140,74	67,67	0,00
TECNICO OFICINA TCA.	G2 N6	1.883,30	260,05	79,05	67,67	0,00
ADMIN. OFICINA TCA. Y CONTAB.	G2 N6	1.883,30	233,51	79,05	65,40	0,00
JEFE LABORATORIO	G4	2.856,91	305,54	43,59	95,45	192,52
TECNICO ANALISTA LABORATORIO	G2 N6	1.883,30	233,51	43,59	65,40	0,00
OPERARIO LABORATORIO	G1 N2	1.520,60	306,33	140,74	58,18	0,00
JEFE MNTD. REDES	G4	2.856,92	774,23	202,61	129,03	188,81
ENCARGADO BASE ESTELLA	G3 N10	2.110,03	530,09	121,48	73,34	160,12
ENCARGADO BASE LODOSA	G3 N10	2.110,03	530,09	121,48	73,34	160,12
ENCARGADO EDAR	G3 N10	2.110,03	530,09	121,48	73,34	160,12
JEFE EQUIPO DE MNTD. REDES	G2 N6	1.883,30	377,87	121,48	61,40	0,00
ESPECIALISTA MNTD. EDAR	G2 N5	1.883,30	66,33	121,48	61,40	99,83
TECNICO ELECTROMECANICO	G2 N8	1.883,30	393,05	140,74	71,66	0,00
OFICIAL MNTD. REDES	G2 N5	1.883,30	66,33	121,48	61,40	0,00
OFICIAL MNTD. EDAR	G2 N5	1.883,30	66,33	121,48	61,39	0,00
ADMIN. EDAR	G2 N6	1.883,30	233,51	79,05	65,40	0,00
RESPONSABLE TEC. RES. Y AMBIENTAL	G3 N11	2.110,03	974,52	140,74	95,45	0,00
TECNICO RESIDUOS (ACOMP.)	G2 N6	1.883,30	233,51	79,05	65,40	0,00
ENCARGADO PLANTA R.U.	G3 N10	2.110,03	677,02	121,48	86,52	0,00
TECNICA SUPERIOR PLANTA R.U.	G3 N9	2.110,03	414,01	121,48	86,52	0,00
JEFE EQUIPO PLANTA R.U.	G1 N2	1.520,60	306,33	140,74	58,18	122,18
ESPECIALISTA MNTD. PLANTA R.U.	G1 N3	1.520,60	306,33	140,74	58,18	99,83
OPERADOR PLANTA R.U.	G1 N2	1.520,60	306,33	140,74	58,18	0,00
ENCARGADO RECOGIDA R.U.	G3 10	2.110,03	530,09	121,48	73,33	160,12
MECANICO VEHICULOS R.U.	G2 N8	1.883,30	286,64	121,48	68,01	0,00
CONDUCTOR R.U.	G1 N3	1.520,60	394,01	121,48	60,35	0,00
OPERARIO RECOGIDA R.U.	G1 N2	1.520,60	306,33	140,73	58,18	0,00
NO CUALIFICADOS (PEÓN y AUX ADMIN.)	G0 N0	1.416,97	0,00	VARIABLE	0,00	0,00

ANEXO II. REMUNERACIÓN DE LA HORA EXTRA

NOMBRE	GRUPO/NIVEL	HORAS EXTRAS			
		NORMAL	EXTRA	NOCTURNA	FESTIVA
DIRECTOR PRODUCCION	G5				
DIRECTORA SERV. JURID.	G5				
DIRECTORA RRHH	G5				
RESPONSABLE INFORMATICO	G3 N11				
TECNICO SUPERIOR RR.HH. Y PRL	G3 N9	26,33	26,22	28,65	32,08
TECNICO SUPERIOR JURIDICO	G3 N9	26,33	26,22	28,65	32,08
TECNICO SUPERIOR INFORMATICO	G3 N9	26,33	26,22	28,65	32,08
ADMIN. RR.HH.	G2 N6	22,76	30,02	34,30	38,42
ADMIN. ATENCION AL PUBLICO	G2 N6	21,80	27,14	31,01	34,90
ADMIN. SERV. GRALES.	G2 N6	21,80	27,14	31,01	34,90
TECNICO INFORMATICO	G2 N6	21,80	27,14	31,01	34,90
DIRECTOR FINANCIERO	G5				
TECNICO SUPERIOR CONTABILIDAD	G3 N9				
ADMIN. CONTABILIDAD	G2 N6	21,80	27,14	31,01	34,90
ADMIN. ECONOM. COMERCIAL	G2 N6	21,80	27,14	31,01	34,90
ADMIN. ABONADOS ESTELLA	G2 N6	22,90	29,95	34,22	38,48
ADMIN. ABONADOS LODOSA	G2 N6	22,62	29,95	34,22	38,48
GESTOR ALMACEN	G2 N6	22,22	27,14	31,01	34,90
OPERARIO ALMACEN	G1 N2	19,53	25,42	29,05	32,69
JEFE OFICINA TCA.	G4				
RESPONSABLE DE PROYECTOS	G3 N11				
I.T.I. - I.T.O.P.	G3 N10				
TECNICO OFICINA TCA. (OBRAS)	G2 N6	22,67	29,61	33,84	38,07
TECNICO OFICINA TCA.	G2 N6	22,07	29,61	33,84	38,07
ADMIN. OFICINA TCA. Y CONTAB.	G2 N6	21,80	27,14	31,01	34,90
JEFE LABORATORIO	G4				
TECNICO ANALISTA LABORATORIO	G2 N6	21,45	27,97	31,95	35,96
OPERARIO LABORATORIO	G1 N2	19,53	25,52	30,33	33,96
JEFE MNTD. REDES	G4				
ENCARGADO BASE ESTELLA	G3 N10				
ENCARGADO BASE LODOSA	G3 N10				
ENCARGADO EDAR	G3 N10				
JEFE EQUIPO DE MNTD. REDES	G2 N6	23,56	29,70	33,97	38,03
ESPECIALISTA MNTD. EDAR	G2 N5	21,52	29,38	33,61	37,63
TECNICO ELECTROMECANICO	G2 N8	23,99	32,74	37,45	41,93
OFICIAL MNTD. REDES	G2 N5	20,55	28,06	32,09	35,94
OFICIAL MNTD. EDAR	G2 N5	20,55	28,06	32,09	35,94
ADMIN. EDAR	G2 N6	21,80	27,14	31,01	34,90
RESPONSABLE TEC. RES. Y AMBIENTAL	G3 N11				
TECNICO RESIDUOS (ACOMP.)	G2 N6	21,80	27,14	31,01	34,90
ENCARGADO PLANTA R.U.	G3 N10				
TECNICA SUPERIOR PLANTA R.U	G3 N9				
JEFE EQUIPO PLANTA R.U	G1 N2	20,70	20,89	23,77	29,72
ESPECIALISTA MNTD. PLANTA R.U	G1 N3	20,49	29,38	33,61	37,63
OPERADOR PLANTA R.U.	G1 N2	19,53	20,89	23,77	29,72
ENCARGADO RECOGIDA R.U	G3 10				
MECANICO VEHICULOS R.U.	G2 N8	22,74	25,38	28,88	36,10
CONDUCTOR R.U.	G1 N3	20,21	21,63	24,62	30,77
OPERARIO RECOGIDA R.U	G1 N2	19,53	20,89	23,77	29,72
NO CUALIFICADOS (PEÓN y AUX ADMIN.)	G0 N0				

ANEXO III. GRADOS DE CONSANGUINIDAD

