



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 5 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Agrícola Municipal, SAU". (2018062953)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Agrícola Municipal, SAU" —código de convenio 06100522012018— que fue suscrito con fecha 28 de septiembre de 2018, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por los delegados de personal en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 5 de diciembre de 2018.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECHO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD PÚBLICA AGRÍCOLA  
MUNICIPAL, SAU

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes

Artículo 2. Objeto y ámbito funcional

Artículo 3. Ámbito personal y territorial

Artículo 4. Ámbito temporal

Artículo 5. Denuncia

Artículo 6. Condición más beneficiosa y derechos adquiridos

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Capítulo II. Comisión mixta Paritaria

Artículo 8. Competencias de la Comisión

Artículo 9. Composición de la Comisión

Capítulo III. Organización del trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo

Artículo 11. Reorganización y reestructuración

Capítulo IV. Jornada y horarios de trabajo

Artículo 12. Jornada laboral

Artículo 13. Horarios de trabajo

Artículo 14. Adaptación de los horarios establecidos a los nuevos servicios

Artículo 15. Reducción de jornada

Artículo 16. Calendario laboral

Artículo 17. Trabajo en festivos

Capítulo V. Permisos, vacaciones, descansos, excedencias

Artículo 18. Permisos retribuidos

Artículo 19. Licencias sin sueldo



Artículo 20. Vacaciones

Artículo 21. Descansos

Artículo 22. Excedencias

#### Capítulo VI. Empleo y clasificación profesional

Artículo 23. Acceso al empleo

Artículo 24. Ofertas de empleo

Artículo 25. Tribunales de selección

Artículo 26. Trabajos de superior e inferior categoría profesional

Artículo 27. Periodo de prueba

Artículo 28. Subrogación y/o Adscripción del Personal

Artículo 29. Contratos Temporales por Obra o Servicios Determinados o Circunstancias de la Producción.

Artículo 30. Clasificación del personal

#### Capítulo VII. Retribuciones

Artículo 31. Salario base

Artículo 32. Antigüedad

Artículo 33. Trabajos penosos - tóxicos – peligrosos

Artículo 34. Plus de trabajo nocturno

Artículo 35. Plus de trabajo en domingo/festivo

Artículo 36. Plus extrasalarial de transporte

Artículo 37. Plus de Disponibilidad y Servicios Especiales

Artículo 38. Plus de dificultad técnica

Artículo 39. Plus especial dedicación

Artículo 40. Plus de jornada partida

Artículo 41. Desplazamientos y dietas

Artículo 42. Complemento específico



Artículo 43. Pagas extraordinarias

Artículo 44. Horas extraordinarias

Artículo 45. Prolongación de jornada

Artículo 46. Anticipos

Artículo 47. Revisión salarial

#### Capítulo VIII. Acción social

Artículo 48. Jubilación del trabajador

Artículo 49. Póliza de seguros

Artículo 50. Asistencia jurídica

Artículo 51. Prestación por enfermedad

Artículo 52. Prestación por natalidad y matrimonio

Artículo 53. Ayuda de rotura de gafas

Artículo 54. Ayuda de estudios

#### Capítulo IX. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 55. Disposiciones generales

Artículo 56. Vigilancia de la salud

Artículo 57. Formación e información

Artículo 58. Revisión médica

Artículo 59. Embarazo

Artículo 60. Vestuario y útiles de trabajo

#### Capítulo X. Faltas y Sanciones

Artículo 61. Régimen Disciplinario

Artículo 62. Faltas Leves

Artículo 63. Faltas Graves

Artículo 64. Faltas muy graves

Artículo 65. Sanciones



## Capítulo XI. Derechos de Representación Colectiva

Artículo 66. Principio de buena fe, lealtad y cooperación

Artículo 67. Comité de empresa y delegados/as de personal

Artículo 68. Responsabilidad de los sindicatos

Artículo 69. Resolución de Conflictos

## Capítulo XII. Capítulo XII. Derechos de Igualdad y no discriminación

Artículo 70. Igualdad de oportunidades

Artículo 71. Igualdad de trato y no discriminación en el trabajo

### OTROS:

Disposición Adicional Primera, Disposición de Garantías a lo no recogido en este convenio colectivo.

Disposición Adicional Segunda, Remisiones Legales y su aplicación a este Convenio.

Disposición Adicional Tercera: uso genérico del lenguaje.

Anexo 0. Composición mínima de las Prendas de trabajo por Servicio.

Anexo 1. Manual de funciones

Anexo 2. Tablas salariales

## CAPÍTULO I

### Ámbito de aplicación

#### **Artículo 1. Partes**

El presente Convenio es firmado de una parte por la representación legal de la Entidad Pública Municipalizada "Agrícola Municipal, S.A.", (en adelante AGRIMUSA) y por otra, por la Representación Legal de los Trabajadores, el Sindicato CC.OO.; siendo por ello que las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

#### **Artículo 2. Objeto y ámbito funcional**

El presente convenio fija y regula las condiciones laborales de los trabajadores de la Entidad Pública Municipalizada AGRIMUSA incluidos en su ámbito de aplicación personal, y se aplicará

con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales respecto a los servicios municipales de limpieza viaria y mantenimiento, mantenimiento de parques y jardines, limpieza de edificios y locales, recogida de residuos sólidos urbanos, construcción y obras públicas y actividad agrícola y ganadera, así como cualquier otra actividad que le sea encomendada por el Ayuntamiento.

### ***Artículo 3. Ámbito personal y territorial***

1. El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Entidad Pública Municipalizada AGRIMUSA y el personal que presta sus servicios en la empresa, en el Término Municipal de Don Benito (Badajoz).
2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:
  - El personal becario
  - Alumnos en prácticas de centros oficiales de formación

### ***Artículo 4. Ámbito temporal***

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos a la firma del mismo y tendrá una vigencia de 4 años (del 01/01/2018 al 31/12/2021), salvo para aquellos artículos que expliciten fechas diferentes.

### ***Artículo 5. Denuncia***

El presente convenio se considera denunciado automáticamente al término de la vigencia del mismo (31/12/2021), cualquiera de las dos partes podrá presentar al término de la misma la oportuna plataforma para iniciar de inmediato la negociación de un nuevo Convenio.

Se entiende por tanto prorrogado en todos sus términos hasta la firma de otro Convenio que lo sustituya, salvo las adaptaciones obligatorias a nuevas normas legales aplicables.

### ***Artículo 6. Condición más beneficiosa y derechos adquiridos***

1. Las condiciones que se establecen sustituyen y compensan las retribuciones y emolumentos de carácter social, salarial y extrasalarial, que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.
2. Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen a las aquí pactadas.
3. Serán respetados los derechos adquiridos y consolidados a la firma del presente convenio.

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad**

El presente convenio forma un todo orgánico, único e indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial, teniendo en cuenta que el texto total del convenio lo componen articulado, anexos, cláusulas, disposiciones, tablas, calendarios laborales, etc.

## CAPÍTULO II

## Comisión mixta Paritaria

**Artículo 8. Competencias de la Comisión**

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria:

- Examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del convenio.
- Hacer el seguimiento de la aplicación del convenio
- Ser cauce de resolución interna de conflictos
- Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio y que puedan afectar a su contenido.

**Artículo 9. Composición de la Comisión**

1. Para la vigilancia de todo lo pactado en este Convenio Colectivo se constituye la Comisión Paritaria, integrada por las partes firmantes del mismo y formada por:
  - Por parte Empresarial: 3 miembros.
  - Por parte social: 3 miembros.
2. Esta comisión se reunirá a instancia de parte en el plazo máximo de diez días laborables posteriores a la solicitud, salvo causas de fuerza mayor.
3. Durante la vigencia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Comisión mediante una interpretación común, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.
4. Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse, por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de quince días hábiles a contar desde el siguiente a que se hubiera solicitado.
5. Ambas partes podrán estar acompañados de asesores.



### CAPÍTULO III

#### Organización del trabajo

##### **Artículo 10. Organización del trabajo**

1. La dirección y organización del trabajo es facultad y competencia de la empresa y su personal directivo, sin perjuicio del derecho de información a los representantes legales de los trabajadores sobre las condiciones de empleo.
2. La mejora continua del servicio público en términos de economía, eficacia y eficiencia constituye un objetivo fundamental de la empresa, contando con la implicación y participación de los trabajadores de AGRIMUSA a través de sus representantes legales y cauces establecidos de reorganización y reestructuraciones.
3. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen en la defensa de los servicios públicos y su interés en que la gestión de los mismos responda a criterios de calidad, economía, eficacia y eficiencia.

##### **Artículo 11. Reorganización y reestructuración**

Es competencia de la dirección, de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos de la empresa, proponer al Consejo de Administración los puestos de responsabilidad especial que impliquen la redistribución de los efectivos.

### CAPÍTULO IV

#### Jornada y horarios de trabajo

##### **Artículo 12. Jornada laboral**

1. La jornada laboral será como máximo de 35 horas semanales de trabajo efectivo con carácter general, cuando sea a jornada completa, o proporcional a la misma cuando lo sea a jornada parcial. No obstante, la modificación en la regulación que efectúe el Ayuntamiento de Don Benito a sus empleados públicos será plenamente de aplicación al personal de AGRIMUSA. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre en prendas de trabajo y en disposición de realizar su labor.
2. Los excesos autorizados sobre las jornadas pactadas serán considerados como extraordinarios y preferentemente compensados con descansos con 2 horas por una trabajada, no obstante, si se percibe a razón de hora extra, estas horas serán compensadas a razón del valor de 1,5 horas ordinaria, dicha decisión será el trabajador/a quien opte por una u otra modalidad.
3. Se establece un descanso diario de 30 minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.



**Artículo 13. Horarios de trabajo**

Los horarios por servicios serán:

- a) Mantenimiento y conservación de jardines: de lunes a viernes de 07:30 a 14:30, desde el 1 de octubre al 1 de abril; y de 07:00 a 14:00 el resto del año.

Según la organización del trabajo se iniciará el mismo en las instalaciones de AGRIMUSA o bien en los puntos de salida que se indiquen a cada operario. Los conductores iniciarán y terminarán su jornada en las instalaciones de AGRIMUSA en el Polígono San Isidro.

- (i) Servicios de emergencia: se establecerá una patrulla de guardia, que estará a disposición durante las tardes y fines de semana.

- b) Limpieza viaria:

- (i) Horario de mañana: de 07:00 a 13:00 de lunes a viernes y de 7:00 a 12:00 sábados, domingos y festivos, entre el 1 de octubre y el 1 de abril, adelantándose 1/2 hora el resto del año (de 06:30 a 12:30 de lunes a viernes y de 06:30 a 11:30 sábados, domingos y festivos) .

- (ii) Horario de tarde: de 14:00 a 20:00 de lunes a viernes y de 14:00 a 19:00 los sábados, entre el 1 de octubre y el 1 de mayo, adelantándose 1/2 hora el resto del año.

- (iii) Horarios especiales: se establecen como especiales los días de mercadillo (lunes), en que se hará jornada partida, para limpieza del entorno donde se celebra, entre las 15:00 y las 18:00. Asimismo, se consideran horarios especiales la limpieza tras la celebración de eventos, estableciendo la programación acorde a la necesidad en cada caso.

- (iv) Limpieza viaria nocturna: los operarios del servicio de limpieza viaria adelantarán el inicio de la jornada en determinadas épocas, con el fin de cubrir las necesidades del momento, principalmente en el uso de barredoras en los polígonos, máquinas de baldeo, días de fiestas y ferias, determinados eventos (cabalgatas)...Este servicio se prestará por personal voluntario, salvo que no se cubran las necesidades, estableciéndose un turno rotatorio.

- c) Recogida de residuos:

- (i) Recogida nocturna: los operarios de recogida nocturna (conductores y peones) tendrán su jornada desde las 23 h del día anterior a las 4,30 h del día siguiente , entre el 1 de octubre y el 1 de abril, retrasándose 1 hora el resto del año. Los domingos iniciarán la jornada a las 5:00, al igual que durante la Semana Santa, con el fin de no entorpecer los eventos que tengan lugar en la ciudad, así como navidad, feria y días festivos.

- (ii) Recogida diurna: el servicio de recogida de contenedores (incluido extrarradio) tendrá una jornada de 5:00 a 11:00, de lunes a domingo.



Los operarios de ambos servicios darán por finalizada su jornada una vez descargado el vehículo en el vertedero, limpiado de restos el camión y retornado al garaje. El horario y descansos se debatirá y acordará a través de cuadrante anual entre empresa y trabajadores.

- d) Mantenimiento de contenedores: el servicio de mantenimiento de contenedores soterrados y fosos tiene una jornada de 07:00 a 13:00 de lunes a viernes y de 7:00 a 12:00 los sábados, entre el 1 de octubre y el 1 de abril, adelantándose 1/2 hora el resto del año.
- e) Servicios especiales: comprende la atención al punto limpio, retirada de enseres, limpiezas ocasionales, tendrán jornada de 07:00 a 13:00 de lunes a viernes y de 7:00 a 12:00 los sábados, domingos y festivos, entre el 1 de octubre y el 1 de abril, retrasándose 1 hora el resto del año.
- f) Limpieza de colegios y locales: El horario de limpieza de oficinas, colegios y otras dependencias municipales será la que en la actualidad vienen realizando la plantilla actual, siempre que se adapte al servicio del local, pudiendo haber modificaciones en beneficio del servicio correspondiente.
- g) Taller y mantenimiento: turno de mañana, de 7:00 a 14:00 y turno de tarde de 14:00 a 21:00 para personal de mantenimiento. El personal de taller, de 8:00 a 13:00 y de 16:00 a 18:00. Los sábados trabajará al menos un operario de 7:00 a 12:00 entre el 1 de octubre y el 1 de abril, retrasándose 1 hora el resto del año.
- h) Mantenimiento y conservación de caminos: de lunes a viernes de 07:30 a 14:30, desde el 1 de octubre al 1 de abril; y de 07:00 a 14:00 el resto del año. Según la organización del trabajo se iniciará el mismo en las instalaciones de AGRIMUSA o bien en los puntos de salida que se indiquen a cada operario. Cuando las condiciones meteorológicas impidan el desarrollo del trabajo, el personal destinado a esta encomienda se pondrá a disposición de la empresa para realizar el trabajo que le sea indicado.
- i) Personal destinado en diferentes servicios municipales: se adaptarán al horario que se acuerde en el servicio correspondiente.
- j) Administración: de lunes a viernes de 07:30 a 14:30, desde el 1 de octubre al 1 de abril; y de 07:00 a 14:00 el resto del año.

#### **Artículo 14. Adaptación de los horarios establecidos y nuevos servicios**

1. La dirección de la empresa, previa información de cambios puntuales a los representantes de los trabajadores podrá adecuar los horarios previstos con anterioridad a las nuevas necesidades o servicios públicos.
2. La empresa podrá establecer, conforme a la legalidad vigente, horarios específicos para trabajos concretos (ferias, fiestas de barrio, eventos, baldeo de aceras, servicios especiales, etc.), informando previamente a los representantes de los trabajadores.



3. La empresa podrá establecer la jornada y los regímenes de festivos, descansos y vacaciones, adecuados a los servicios de nueva implantación, negociando previamente con la Representación de los Trabajadores.

#### **Artículo 15. Reducción de jornada**

Los trabajadores que no desempeñen puestos directivos o de responsabilidad dentro de la empresa podrán solicitar reducir su jornada laboral al 50% de la establecida en el presente convenio, con la correspondiente reducción de haberes. Este derecho requerirá la autorización de la dirección de la empresa y estará condicionado a las necesidades organizativas del servicio de adscripción del operario.

El periodo de duración será como mínimo de cuatro meses, prorrogable, previa autorización de la empresa hasta un máximo de 5 años. Transcurrido este plazo, la empresa requerirá al trabajador para que en el plazo de 15 días decida si opta por mantener la jornada reducida o por la incorporación inmediata a la jornada completa. En caso de no manifestarse, se entenderá que opta por incorporarse a la jornada completa.

Los trabajadores que opten a esta reducción de la jornada no podrán compatibilizar la prestación de su trabajo de jornada reducida con cualquier otra actividad, sea por cuenta propia o ajena.

#### **Artículo 16. Calendario laboral**

La Dirección de la empresa expondrá anualmente en el tablón de anuncios del centro de trabajo el calendario laboral de los servicios, en el que figurará la distribución de la jornada, los horarios y los turnos de trabajo, dicho calendario laboral será expuesto también en los almacenes de salida los operarios.

Cualquier modificación de la jornada y horarios de trabajo se realizará previa información y negociación con el comité de empresa.

#### **Artículo 17. Trabajo en festivos**

1. Los días festivos serán los considerados como tales en el calendario laboral oficial.
2. Durante los festivos se formarán grupos de retén con el personal mínimo imprescindible, que serán los siguientes:
  - Limpieza viaria: 1 mando y 2 operarios.

Durante los días de feria y fiestas, las fiestas de barrio, la Semana Santa y otros eventos extraordinarios, se podrán incrementar los mínimos establecidos para atender las necesidades del servicio.

Cuando al personal de limpieza le coincida el descanso semanal en un día festivo, se le permutará por 1 día.



Para el trabajo de dichos días festivos, se preavisará a los trabajadores/as afectados con al menos 72 horas de antelación, salvo causa justificada de fuerza mayor.

Se consideran festivos (o de dispensa de asistencia al trabajo) los días 24 y 31 de diciembre y, si coinciden en día no laborable, se disfrutarán en otra jornada, acordada entre los trabajadores y la dirección. Se establece como día de empresa (festivo) el último viernes de abril.

Los sábados, según Ley, son días laborables, excepto el sábado de feria.

3. Durante los días de feria se realizará una reducción de la jornada de dos horas (3 días) o se disfrutará de un día libre acordado entre las partes (preferentemente).

## CAPÍTULO V.

### Permisos, vacaciones, descansos, excedencias

#### **Artículo 18. Permisos retribuidos**

1. Los trabajadores en servicio activo, previa solicitud y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indican:

— Por matrimonio o unión de hecho inscrita en el Registro habilitado al efecto:

a) Del trabajador: 16 días naturales, pudiendo ser 2 de ellos anteriores al hecho causante.

b) De hijos, padres o hermanos: 1 día, coincidente con el evento, así como por la comunión y/o bautizo del hijo o nieto del trabajador/a en la fecha de celebración, un día de licencia. El personal de turno de noche podrá elegir si el disfrute lo efectuará la noche anterior o posterior al evento. Si es fuera de la provincia será de dos días, siempre que la distancia fuese superior a 100 Km.

— Por nacimiento:

a) De hijos: 4 días naturales, En caso de enfermedad grave justificada del recién nacido y/o de la madre, se ampliará el permiso en 2 días naturales

— Por fallecimiento de familiares:

a) Hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad: 5 días naturales

b) De tíos, sobrinos y primos: 1 día natural

— Por hospitalización de familiares:

a) Hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad: 4 días

Si el hecho causante de los supuestos anteriores se produjera a más de 100 Km y el trabajador necesita desplazarse, dispondrá de 1 día natural más, anterior o posterior al hecho, siempre que se justifique que el desplazamiento se produjo.

- Por intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad: 4 días naturales si precisa reposo domiciliario.
- Por traslado de domicilio habitual: 2 días.
- El tiempo necesario para la asistencia a exámenes (ESO, Bachillerato, Formación Profesional, Universitarios y examen del permiso de conducir, CAP, ...)
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Se concederán permisos para asistencia a consulta médica del trabajador o hijos, aquellas horas que fuesen necesarias y justificadas; y para el cónyuge o padres, de forma fraccionada, hasta un máximo de 24 horas anuales, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de las horas habituales de trabajo.

- Días de asuntos propios: 6, estos días serán disfrutados previa comunicación a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, excepto, para aquellos temas de fuerza mayor. No obstante, si estos días no fueran disfrutados antes de terminar el año, serán percibidos a razón de horas extras, siempre que este hecho sea imputable a la empresa. Estos días no podrán unirse a las vacaciones. No podrá estar más del 10 % del personal de un departamento disfrutando simultáneamente de días de asuntos propios.
- Permisos por salidas a asuntos propios (p. ej. Bancos): 12 horas/anuales.

2. Se considera pareja de hecho aquella inscrita en los registros públicos habilitados al efecto. La referencia hecha en este artículo a matrimonio o grados de afinidad o consanguinidad se entenderá igualmente extensiva a las parejas de hecho. Asimismo, tendrá la consideración de cónyuge y por ello los mismos derechos, la persona que conviva de manera estable con el trabajador y así lo haya comunicado con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa.
3. Todos los permisos han de estar debidamente documentados, en caso de no poder presentar la documentación exigida, se dará la posibilidad al trabajador de realizar una declaración firmada que podrá ser comprobada por la empresa y sancionada en el caso de resultar falsa.
4. Maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

5. Paternidad- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 35 días ininterrumpidos o cinco semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo; siempre según lo que establezca en cada momento la legislación vigente. El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación de 15 días el ejercicio de este derecho. Si hubiese una modificación futura, se estará a lo dispuesto en la misma.
6. Lactancia: Los trabajadores, por lactancia por un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por propia voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de media hora en su jornada normal por la misma finalidad o bien acumularlo en jornadas completas. En este último caso el número de jornadas a disfrutar, por la total acumulación será de 12 días de trabajo.

#### **Artículo 19. Licencias sin sueldo**

1. El empleado que tenga a su cuidado directo un menor de 12 años, un disminuido físico, psíquico o ancianos, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con un máximo del 50 %, con disminución proporcional del salario.
2. Con motivo de enfermedad de padres, hermanos, hijos o cónyuges, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de un mes y máxima de tres.
3. Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación, mediante certificado médico de que concurre las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.
4. Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso debe ser hecha por escrito.
5. La empresa podrá contratar para sustituir al trabajador en situación de permiso sin sueldo otro trabajador, mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador fijo.
6. Los empleados con una antigüedad mínima de seis meses tienen derecho a la concesión de hasta 30 días de licencia sin sueldo, que se concederán salvo necesidades del servicio y siempre que se solicite con una antelación de treinta días.

**Artículo 20. Vacaciones**

1. El periodo de vacaciones será de 30 días naturales retribuidos, entre los cuales al menos debe haber 22 días hábiles. A los efectos exclusivamente contemplados en el párrafo anterior, se considerarán días hábiles los días de la semana no festivos de lunes a viernes.

Las vacaciones se distribuirán de la siguiente forma:

- 15 días en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
  - 15 días en el resto del año, previo acuerdo entre las partes, que pueden ser divididos en dos partes si así lo consideran de mutuo acuerdo. La empresa y los representantes sindicales elaborarán anualmente un calendario de vacaciones, dicho disfrute no podrá comenzar en festivo o día de descanso.
2. El salario será el mismo que correspondería al último mes trabajado completo.
  3. La situación de I.T. interrumpe el periodo vacacional. Si en el momento de iniciar el periodo vacacional el trabajador estuviese en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute la misma, el nuevo periodo se establecerá de acuerdo con la empresa.
  4. El periodo vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente.
  5. Las vacaciones anuales serán disfrutadas antes de finalizar el año.
  6. En limpieza de Colegios y locales con horarios especiales, las vacaciones comenzarán el día 1 de julio. Lo servicios especiales que se realicen en época estival en ese servicio, se cubrirán con personal voluntario, que trasladará su periodo vacacional al mes de agosto.
  7. La asignación de los periodos de vacaciones deberá hacerse pública antes del 1 de marzo de cada año, distribuido por servicios o locales, de forma que no se produzcan coincidencias que impidan el normal funcionamiento de los servicios.

**Artículo 21. Descansos**

1. Todos los trabajadores que realicen jornada continua (superior a 6 horas efectivas de trabajo) dispondrán de un descanso diario de treinta minutos, que se computará como tiempo de trabajo a todos los efectos.
2. Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será de dos días ininterrumpidos.
3. Vinculado al absentismo individual: no presentar ningún día de enfermedad, faltas, suspensión de empleo y sueldo, ausencias, podrá acumularse en el cómputo de descansos un día adicional anual.

**Artículo 22. Excedencias**

Los trabajadores/as con un año de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. Los periodos inferiores podrán prorrogarse hasta los cinco años en total. Los trabajadores que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria y quieran acogerse a otra deberán dejar transcurrir al menos un año desde la finalización de la primera excedencia para que la Empresa se la conceda. Las peticiones de excedencia y de sus prórrogas quedarán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de quince días.

Si el trabajador solicita el reingreso con un previo aviso de 30 días será admitido inmediatamente en el mismo subgrupo y puesto que tenía cuando la solicitó.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la Empresa.

Los trabajadores que soliciten excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato. En este supuesto y durante el tiempo de excedencia se computará a los efectos de antigüedad. Si el trabajador en excedencia no se reincorporara, el sustituto, pasará a formar parte de la plantilla como fija respetándole la antigüedad.

**CAPÍTULO VI****Empleo y clasificación profesional****Artículo 23. Acceso al empleo**

1. La selección de personal en AGRIMUSA se llevará a cabo mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos a continuación:
  - Publicidad de las convocatorias y sus bases.
  - Transparencia.
  - Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
  - Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
  - Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las tareas a desarrollar.
  - Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.
2. En los procedimientos de selección interna o profesional dentro de la empresa, se respetarán igualmente los principios mencionados anteriormente, así como la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo.



**Artículo 24. Ofertas de empleo**

1. Las plazas vacantes de plantillas se cubrirán mediante oferta pública genérica de empleo.
2. Se creará una bolsa de empleo temporal por servicio para cubrir las vacantes ocasionales, con un periodo de duración de dos años y según las bases indicadas en Anexo.

**Artículo 25. Tribunales de selección**

Todos los tribunales de selección serán impares, preferentemente con técnicos de titulación igual o superior, o categoría al puesto ofertado. El comité de empresa propondrá 1 miembro, con voz y voto. Los miembros serán designados por la gerencia de la empresa.

Las organizaciones sindicales que formen parte de las mesas de negociación correspondientes recibirán información sobre el desarrollo de los procesos selectivos, pudiendo participar como observadores en todas las fases y actos que integran dichos procesos, a excepción de aquellos en los que se delibere, decida y materialice el contenido de las pruebas, antes de su realización.

**Artículo 26. Trabajos de superior y de inferior categoría profesional**

1. Los operarios podrán realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior a aquella en que estén clasificados, en casos de necesidad y corta duración, que no exceda de 90 días al año, alternos o consecutivos. Superado el tiempo referido, el trabajador adquirirá la categoría superior que ha venido desempeñando dicho tiempo.
2. Durante el tiempo que dure esta prestación, el trabajador cobrará la remuneración asignada al puesto desempeñado.
3. Si se destina a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que está adscrito, éste conservará la retribución correspondiente a su grupo, salvo que este cambio sea solicitado por el trabajador.

**Artículo 27. Periodo de prueba**

1. Se establece un periodo de prueba de 6 meses en el caso de personal técnico y titulado, cuatro meses para mandos intermedios y administrativos, dos meses para oficiales y un mes para peones, limpiadores y especialistas. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá dar por extinguida la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización.
2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo, que desempeñará como si fuera de plantilla. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.



3. Se informará a los representantes del personal de las causas de no superación del periodo de prueba.

**Artículo 28. Subrogación y/o Adscripción del Personal**

- a) Cuando una empresa, administración, entidad o corporación pública pase a realizar el servicio de: Mantenimiento de parques y jardines, Limpieza de Edificios y Locales, Limpieza Viaria, Recogida de Residuos Sólidos o Construcción, o cualquier otro servicio que venga realizando la Entidad Pública Municipalizada Agrícola Municipal SA (AGRIMUSA, SA) y tome a su cargo dicho servicio u otros nuevos, dicho contratista estará obligado a continuar con el personal que hubiera prestado servicio en AGRIMUSA.
- b) Al término de la concesión de una contrata los trabajadores/as de la misma que estén prestando sus servicios en dicho centro con la antigüedad mínima de dos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, subrogándose igualmente a la nueva titular si la empresa saliente (AGRIMUSA) probase fehacientemente y documentalmente que el contrato de servicio se hubiese iniciado en menor tiempo del espacio señalado. El personal incorporado por AGRIMUSA a ese centro de trabajo dentro de los dos meses seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se permitirá la subrogación citada salvo que se acredite su nueva incorporación al centro de trabajo y a la empresa. A tal efecto, AGRIMUSA deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo para que la subrogación opere. La empresa entrante respetará al trabajador o trabajadores subrogados todos los derechos laborales que tuvieran reconocidos por AGRIMUSA, incluso la antigüedad.
- c) Si por exigencia del cliente hubiera de ampliarse la contrata en estos dos meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal también será incorporado por la contrata entrante. De igual forma la empresa entrante estará obligada a notificar mediante telegrama o carta notarial a AGRIMUSA la adjudicación del servicio, al menos con cinco días de antelación al inicio del servicio, siempre que sea posible. Así mismo, y en plazo máximo de diez días, se dará cuenta de esta situación a los representantes legales de los trabajadores o en su defecto a los propios trabajadores.

De no cumplirse este requisito la empresa entrante automáticamente, sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

A su vez, AGRIMUSA, una vez recibida la comunicación mediante telegrama o requerimiento notarial, tiene el plazo de cinco días hábiles para aportar la documentación que se cita en el apartado (i) de este artículo.

- d) Los trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia o en situación análoga, pasarán a estar adscritos a la nueva titular, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones.



- e) El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la nueva titular en situación de interinos hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido.
- f) No operará la subrogación en el caso de que un contratista que realizase la primera actividad no hubiera suscrito contrato de mantenimiento.
- g) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes a las que vincule, empresa cesante, nueva adjudicataria, trabajador, y en su caso, a la titular de la concesión.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en caso de que la empresa receptora del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a dos meses, dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

- h) Si la subrogación a una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realizase su jornada en dos o más centros de trabajo distintos afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, las titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período de vacaciones. La empresa en la que el trabajador/a invierta el mayor tiempo de su jornada de trabajo será la que establezca el período vacacional, adecuándose a éste las demás empresas.

En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, el tiempo de traslado de un centro a otro que con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo habrá de compartirse entre ambas empresas, en proporción a la jornada que a cada una de ellas le corresponda.

- i) Documentos que facilitar por AGRIMUSA a la empresa entrante:

1. Certificado del Instituto Nacional de la Seguridad Social de estar al corriente en el pago de las cuotas de Seguridad Social y Accidente de Trabajo.
2. Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados en la subrogación.
3. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.
4. Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.
5. Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, número del DNI, antigüedad, jornada de trabajo en la empresa y en el centro objeto de subrogación, horario de trabajo en el centro de subrogación, modalidad del contrato de trabajo y fecha del disfrute de las vacaciones.
6. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de AGRIMUSA su liquidación total de partes



proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación y no quedando pendiente cantidad alguna.

- j) En los supuestos de subrogación establecidos en este artículo, AGRIMUSA abonará a la empresa entrante la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador/a, incluida la parte correspondiente a la cotización a Seguridad Social de esta cantidad hasta la fecha de baja, estando obligada la empresa entrante a respetar el calendario de vacaciones fijado por la saliente. La empresa entrante viene obligada a recibir la cantidad que la saliente le haga efectiva por el valor de las vacaciones de los trabajadores de los que se haga cargo, firmando el correspondiente documento a la saliente que a su vez entregará copia de este recibo al trabajador/a interesado para su conocimiento.

**Artículo. 29. Contratos Temporales por Obra o Servicios Determinados o Circunstancias de la Producción.**

1º. El contrato de trabajo temporal se formalizará siempre por escrito, aun cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

2º. Contratos Temporales por Obra o Servicios Determinados.

- a) La duración será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo. Se aplicará la normativa vigente en el momento (reflejado actualmente en artículo 15.a) del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar. (por ejemplo, las encomiendas).
- c) El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
- d) Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

3º. Contratos por Circunstancias de la Producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos de trabajo bajo esta modalidad con una duración máxima de 12 meses.



- 4º. El uso injustificado de la contratación temporal o el incumplimiento de obligaciones convierte la contratación temporal en indefinida.
- 5º. Los trabajadores bajo esta modalidad de contratación que en un periodo de dieciocho meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a doce 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 temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos, excepto para las relaciones laborales de interinidad y relevo.

### **Artículo 30. Clasificación del personal**

1. El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que desarrolle en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales.
  - Grupo de técnicos:
    - a) Titulado superior.
    - b) Titulado de grado medio.
  - Mandos intermedios:
    - c) Encargado (de servicio, de taller, otros...).
    - d) Inspector, capataz, supervisor.
  - Grupo administrativo
    - e) Oficial administrativo.
    - f) Auxiliar administrativo.
  - Grupo de operarios:
    - g) Oficial de primera de oficio: maquinista, conductor, mecánico, pintor, etc.
    - h) Peón especialista (p. ej. Operarios brigada mecanizada).
    - i) Peón (limpieza, construcción...).
2. Las categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional, con independencia de sus derechos económicos.
3. Las funciones y cometidos de cada categoría se especifican en los convenios generales de cada sector y actividad, si por razones técnicas, organizativas y de producción y de forma



coyuntural fuese necesario prestar sus servicios en otra actividad distinta a la que vienen realizando de modo habitual, no durara más de 2 semanas, terminadas las cuales, y si fuese necesario continuar con dicha coyuntura, rotaran los distintos trabajadores de la plantilla y de la misma categoría profesional.

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones

#### **Artículo 31. Salario base**

Se indica en Tabla Salarial adjunta para los distintos niveles y categorías, valorado en su importe mensual, independientemente del número de días de cada mes; será igual para todos los empleados pertenecientes al mismo grupo o categoría.

#### **Artículo 32. Antigüedad**

El personal afectado por este convenio percibirá un complemento mensual por antigüedad por la cuantía que por trienio se fija para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas y que comprenderá el 3 % sobre salario base cada trienio.

Los trabajadores que a la firma del presente convenio provengan del sector de Limpieza de Edificios y Locales, seguirán percibiendo el 4 % que actualmente vienen recibiendo. Los trabajadores que a la forma del presente convenio provengan del sector de jardinería seguirán percibiendo la antigüedad conforme a las tablas que cobran actualmente, cuya cantidad se verá incrementada en los porcentajes anuales que se produzcan en los demás conceptos económicas del convenio.

#### **Artículo 33. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos**

Los puestos de trabajo relacionados como penosos, tóxicos o peligrosos en la Tabla salarial anexa llevarán aparejada la percepción por parte del trabajador que los desempeñe de un plus mensual de un 25 % sobre el salario base y en la cuantía que se refleja en dicha Tabla Salarial.

#### **Artículo 34. Plus de trabajo nocturno**

Los trabajadores que presten su servicio en jornada nocturna percibirán un plus de un 25% por noche trabajada por importe que se cuantifica en las Tablas Salariales anexas a este convenio. Se considera trabajo nocturno al realizado durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

**Artículo 35. Plus de trabajo en domingo/festivo**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio se establecen los siguientes pluses de Festivos y Domingos y que no serán de aplicación para el personal contratado para trabajar en fines de semana y/o festivos. Y cuya cuantía será la reflejada en la Tabla Salarial.

**Artículo 36. Plus extrasalarial de transporte**

Para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para desempeñar sus puestos de trabajo, percibirán un plus de transporte de 104,00 € (ver tabla salarial) mensuales para el año 2018; para los demás años de vigencia será el establecido en la Tabla Salarial. Se percibirá de forma proporcional a los días trabajados.

**Artículo 37. Plus de disponibilidad y o servicios especiales**

Cuando el trabajador esté a disposición por turno de guardia o retén, tendrá retribuidas sus salidas con un mínimo de 1 hora. Y percibirá 20,00 € semanales por dicha disponibilidad. Los demás años de vigencia será el establecido en la Tabla Salarial. Se percibirá siempre que se atiende a la disponibilidad mencionada.

**Artículo 38. Plus de dificultad técnica.**

Se establece este plus de 5,00 € por día para los trabajadores que manejen maquinaria o herramienta especial (grúas, cestas elevadoras, etc.)

**Artículo 39. Plus de especial dedicación**

Los mandos intermedios (encargados, jefe de taller) dispondrán de un plus de 250,00 € por la responsabilidad y dificultad técnica inherente al ejercicio del mando en el cumplimiento de las directrices emanadas de la dirección de la empresa, que se recibirá de forma proporcional a los días trabajados. Esta prima lleva aparejada una mayor dedicación a sus responsabilidades.

**Artículo 40. Plus de jornada partida**

Se entiende por jornada partida aquella en que media más de 2 horas entre la finalización de la primera fase y el inicio de la segunda. Se establece en 10 € por cada jornada que se realice partida.

**Artículo 41. Desplazamientos y Dietas****a) Desplazamientos:**

Se entienden retribuidos por el plus de transporte los desplazamientos que se realicen dentro del casco urbano donde esté ubicado el centro de trabajo, así como los realizados



fuera del mismo, dentro de un radio de 5 km desde el límite de dicho casco urbano. Para los demás desplazamientos, el tiempo invertido se abonará a precio de hora normal (siempre que sea fuera del horario laboral). Los gastos de transporte correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

b) Dietas:

El importe de las medias dietas y dietas será el que se recoge en las siguientes tablas. La media dieta se abonará por desplazamientos producidos a partir de un radio de 25 Km. del límite del casco urbano donde esté ubicado el centro de trabajo, entendiéndose como tal el límite de la tarifa normal de taxis, siempre que se supere la jornada laboral. La dieta completa se abonará cuando produciéndose la circunstancia anterior, sea necesario que el trabajador pernocte fuera de su domicilio por indicaciones de la empresa.

Para los demás años de vigencia del convenio, se le incrementara el mismo porcentaje que al resto de conceptos económicos.

**Artículo 42. Complemento específico**

En atención a la dificultad técnica y la responsabilidad en manejo de maquinaria, bienes y servicios

**Artículo 43. Pagas extraordinarias**

Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir tres pagas extraordinarias, en marzo, en junio y en diciembre, a razón de treinta días de salario base más antigüedad cada una de ellas.

Paga de beneficios. - abonable con la nómina del mes de marzo, se devenga anualmente, en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Paga de verano. abonable con la nómina del mes de junio y computable por el primer semestre del año.

Paga de Navidad. abonable en el mes de diciembre y computable por el segundo semestre del año.

**Artículo 44. Horas extraordinarias**

Debido al carácter público de los servicios que se prestan, se consideran horas extraordinarias estructurales aquellas que obedezcan a situaciones de trabajo imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza del servicio, ausencias imprevistas y, en general, aquellas que obedezcan a situaciones de absoluta emergencia e imposible planificación.





La prestación de trabajo en horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente.

Ningún trabajador podrá realizar más de 2 horas diarias, más de 20 al mes y más de ochenta horas extraordinarias anuales, tal como recoge el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores. Se informará al trabajador al que afecte este párrafo que no podrá realizar ninguna hora extraordinaria más hasta el año siguiente.

El empleado que realice horas extraordinarias podrá optar por el abono de las mismas o disfrutarlas en descanso, si se opta por disfrutarlas en descanso, será de 2 horas de descanso por una trabajada.

Las remuneraciones por horas extraordinarias se abonarán en la nómina del mes de su ejecución, siempre que se realicen antes del día 25, abonándose en el mes siguiente en caso contrario. Las horas a disfrutar en caso de optar por descanso serán acumulables a petición del interesado, y deben disfrutarse en los tres meses siguientes a su realización. El precio de la hora resulta de multiplicar por 1.5 el precio de la hora ordinaria.

#### ***Artículo 45. Prolongación de jornada***

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones y maquinaria necesaria para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

#### ***Artículo 46. Anticipos***

Todo trabajador fijo en plantilla podrá solicitar anticipo que se descontará proporcionalmente en las siguientes 6 nóminas como máximo.

No se podrá superar en ningún caso el 75% del salario; el plazo de solicitud será entre los días 1 y 10 de cada mes. Será hecho efectivo antes del día 15.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que no se haya liquidado el anterior.

#### ***Artículo 47. Revisión salarial***

Se realizará conforme a lo establecido en los PGE para cada año de vigencia.

### CAPÍTULO VIII

#### Acción social

#### ***Artículo 48. Jubilación del trabajador***

La empresa afectada por el presente convenio se compromete a facilitar la aplicación de la jubilación parcial y concertar contratos de relevo en los términos establecidos en el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, y posteriores modificaciones y artículo 12 del E.T.



Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivo para aquel trabajador que, reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad social para jubilarse voluntariamente desee dar por finalizada su actividad profesional. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad y antigüedad conforme a la escala siguiente:

- Sesenta años: 200 €/año trabajado.
- Sesenta y un años: 175 €/año trabajado.
- Sesenta y dos años: 160 €/año trabajado.
- Sesenta y tres años: 155 €/año trabajado.
- Sesenta y cuatro años: 150 €/año trabajado.

#### ***Artículo 49. Póliza de seguros***

Todos los empleados están acogidos a un seguro de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, invalidez, incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez para cualquier actividad laboral recogida en el Artículo 2 de este convenio, será de 35.000 €.

#### ***Artículo 50. Asistencia jurídica***

La empresa prestará asistencia jurídica a los empleados en caso de proceso judicial o reclamación de responsabilidad civil por litigios derivados del cumplimiento de su trabajo, siempre que el proceso jurisdiccional iniciado lo fuese por causas no imputables al trabajador, en cuyo caso la empresa quedará eximida de asumir su defensa.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo el trabajador afectado deberá poner a disposición de la empresa en el plazo de cuarenta y ocho horas cualquier tipo de citación, judicial o policial de que fuese objeto.

#### ***Artículo 51. Prestación por enfermedad***

Se regirá por lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio -Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las administraciones públicas, organismos y entidades dependientes de las mismas y órganos constitucionales, o posterior normativa de aplicación.

No obstante, se reconocerá un complemento retributivo hasta el 100% si la enfermedad está recogida en las indicadas en el Decreto 38/2013, de 19 de marzo de la Consejería de Administraciones Públicas de la Junta de Extremadura, por el que se determina la aplicación de las



mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, contempladas en el Decreto-Ley 2/2012, de 8 de octubre, para la implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado.

Sin embargo, cualquier mejora que pudiera producirse al respecto en esta materia, cuya regulación aplique el Ayuntamiento de Don Benito a sus empleados públicos será plenamente de aplicación al personal de AGRIMUSA.

En ningún caso las cantidades resultantes podrán ser superiores al salario ordinario que percibiría el trabajador de haber estado de alta.

El retraso injustificado en la entrega de los partes de baja será motivo suficiente para anular cualquier complemento económico.

#### ***Artículo 52. Prestación por natalidad y matrimonio***

Todo el personal fijo percibirá en concepto de natalidad y matrimonio 250,00 € por hijo que nazca durante la relación laboral o contraiga matrimonio, sin descontar la prestación de la Mutualidad o Seguridad Social por unidad familiar. La ayuda por matrimonio solamente se podrá cobrar una vez.

#### ***Artículo 53. Ayuda de rotura de gafas***

Se establece una ayuda por rotura de gafas graduadas para aquellos trabajadores que las utilizan para su trabajo y la rotura se produzca dentro de la jornada laboral. Dicha ayuda será de 100 € máximo, y será abonados al trabajador una vez realizadas las comprobaciones oportunas de que el hecho ha ocurrido dentro de la jornada laboral, y previa presentación de la factura.

#### ***Artículo 54. Ayuda de estudios***

Se constituye un fondo para ayudas escolares para los trabajadores con hijos, con más de 1 año de antigüedad en la empresa, de 15.000 € a partir del 1 de septiembre de 2018. Se fija un máximo de 100 € por trabajador, previa presentación de la correspondiente factura, y hasta el límite del fondo creado, por orden de presentación.

Solamente afectará a estudios de Educación Primaria, ESO, Ciclos Formativos, y Estudios Universitarios.

### CAPÍTULO IX

#### Seguridad y Salud en el trabajo

#### ***Artículo 55. Disposiciones generales***

La empresa dotará a los trabajadores de los medios adecuados a los trabajos a desarrollar. Los trabajadores y la empresa están obligados a cumplir las normas preceptivas en materia



de Seguridad y Salud Laboral. En cada dependencia y vehículo de empresa existirá un botiquín de primeros auxilios.

La empresa mantendrá los locales y aseos en perfecto estado de limpieza y conservación. Los vestuarios estarán provistos de taquillas individuales, cuyas llaves estarán en poder del trabajador y de la empresa. Cuando sea necesario realizar apertura de las mismas, se realizará en presencia del trabajador y de algún representante de los trabajadores.

#### ***Artículo 56. Vigilancia de la Salud***

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre (BOE 269 de 10 de noviembre de 1995) y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador con todas las garantías de confidencialidad.

#### ***Artículo 57. Formación e información***

La empresa queda obligada a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

La formación se realizará, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral. Y en todo caso, se estará a lo referido en esta materia en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ***Artículo 58. Revisión médica***

Se realizará, por parte del Servicio de Vigilancia de la Salud, una revisión médica anual, pudiéndose establecer un reconocimiento médico previo para determinados puestos de trabajo. El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

Están obligados a realizar el reconocimiento médico anual todos los empleados que realicen funciones de conductor de maquinaria, manejo de herramientas, que sean responsables de un equipo, que realicen trabajos de riesgo (podas en altura) y que hagan aplicaciones de productos fitosanitarios. El resto del personal puede optar por un reconocimiento médico



bianual; esta vigilancia y/o reconocimiento sólo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, por lo que la renuncia a dicho reconocimiento se efectuará por escrito, especificando las razones y la responsabilidad en caso de accidente laboral.

### **Artículo 59. Embarazo**

En situación de embarazo y riesgo para el mismo, se adoptarán las medidas de protección necesarias.

La trabajadora está obligada a comunicar a la empresa su estado, con el fin de poner en marcha las medidas adecuadas, entre las que se encuentra en todo caso y con carácter general una evaluación de riesgos que compatibilice su situación con el puesto desempeñado. En el supuesto de riesgo, se asignará a la trabajadora otro puesto compatible con su estado. En el caso de que la empresa no tenga un puesto compatible, de acuerdo con las capacidades y aptitud de la trabajadora, se propondrá la suspensión del contrato a consecuencia de IT por embarazo/maternidad, complementando la empresa las prestaciones de la seguridad social para llegar al 100 % y hasta el inicio de la licencia por maternidad.

### **Artículo 60. Vestuario y útiles de trabajo**

La empresa entregará a todo el personal operario (acogido al presente convenio) dos equipos de prendas de trabajo, uno en marzo-abril y otro en octubre-noviembre, constando en Anexo 0 la composición de las prendas de trabajo por servicio. Los equipos se renovarán por reposición.

Los trabajadores utilizarán la ropa de trabajo correspondiente a cada periodo mencionado y tienen la obligación de utilizar el vestuario correspondiente a la última entrega de la empresa.

La ropa de trabajo es para utilizar única y exclusivamente durante la jornada laboral, quedando totalmente prohibido su uso fuera de la misma.

Asimismo, es de uso obligatorio, personal e intransferible; es propiedad de la empresa que pone a disposición del trabajador como una herramienta más de su trabajo. Estando totalmente prohibido su cesión a personas ajenas a la empresa.

En los casos de pérdida o robo de la ropa de trabajo la empresa repondrá las prendas, reservándose el derecho a ejercitar las acciones legales oportunas en caso de que se compruebe que el trabajador no ha actuado con la diligencia debida para su vigilancia.

Los representantes de los trabajadores intervendrán junto con la empresa en la selección, valoración, calidades, etc. de las prendas de trabajo.

Todos los trabajadores tendrán a su disposición las herramientas y útiles de trabajo adecuados a la función a desarrollar. En los trabajos penosos o en los que se manipulen materias



tóxicas se facilitaran los medios de protección y limpieza adecuados, siendo obligación de los trabajadores conservar los mismos en las debidas condiciones.

## CAPÍTULO X

### Faltas y sanciones

#### **Artículo 61. Régimen disciplinario**

El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal al servicio de "Agrícola Municipal, Sociedad Anónima" (AGRIMUSA) será constitutivo de falta y dará lugar a las correspondientes sanciones disciplinarias.

a) Graduación.

Para llevar a cabo la graduación de la gravedad o levedad de las sanciones se atenderá a los siguientes criterios:

- Grado de intencionalidad.
- Grado de perturbación producida en el servicio.
- Daños producidos a la empresa.
- La reincidencia.

b) Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de lo que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia.

#### **Artículo 62. Faltas leves**

Serán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.



5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa, en el plazo de cinco de días después de haberse efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada, siempre que no cause un grave perjuicio al servicio.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a su descanso.
12. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa lo tenga así establecido.
16. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.
18. La comisión de tres faltas leves equivaldrá a una grave.

**Artículo 63. Faltas graves**

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Practicar juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.



5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que la requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, cuando no sea habitual; o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal de trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenaza a un compañero o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir o bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionales protegibles.
19. No prestar diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus





compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa o hacer uso indebido de los mismos.

21. La negligencia o imprudencia grave en el descuido de la actividad encomendada.
22. No advertir inmediatamente a su jefe de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas graves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos de trabajo sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias y anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio, en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

#### **Artículo 64. Faltas muy graves**

Serán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte faltas durante el año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y, en todo caso, las de duración superior a seis años.



5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, de sus compañeros o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra, o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las tareas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros, terceros o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Las faltas de semejante naturaleza.



23. El acoso sexual.

24. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y a sus familiares.

**Artículo 65. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán.

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a dos meses.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas y concursos de ascenso por tiempo de un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis meses.
- Despido.
- Posibilidad de adoptar medidas cautelares en caso de faltas muy graves.

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

Las sanciones se darán a conocer por escrito, excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales.

Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción. Todas las sanciones serán comunicadas a la Representación Legal de los Trabajadores.

Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente, sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas muy graves, se exigirá la incoación de expediente contradictorio por parte de la AGRIMUSA que se comunicará a la persona interesada en el momento de su inicio, garantizando el trámite de audiencia previa a la Representación Legal de los Trabajadores.



Para las graves se comunicará a la persona interesada en el momento de su inicio garantizando el trámite de audiencia previa a la Representación Legal de los Trabajadores.

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Derechos de representación colectiva

#### ***Artículo 66. Principio de buena fe, lealtad y cooperación***

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

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

#### ***Artículo 67. Comité de empresa y Delegados/as de Personal***

En materia de representación sindical, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, debiendo tenerse además en cuenta las siguientes estimaciones:

Además de todos los derechos reconocidos en la legislación vigente, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a hacer uso acumulado del crédito legal de horas sindicales. Dicha acumulación se efectuará en cómputo semestral, con lo cual cada sindicato con representación en la empresa dispondrá de una bolsa anual de horas sindicales por el equivalente al crédito horario legal correspondiente a sus representantes, disponiendo de dicha bolsa horaria indistintamente entre sus representantes.

No obstante, la representación sindical participará en su integridad, tanto en las reuniones con la empresa como en las actividades relativas a la formación o sobre el mismo para hacer cursos, etc.

Los delegados sindicales tendrán derecho a permiso retribuido de 27 horas mensuales para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores, considerándose trabajo efectivo y con derecho a la percepción de todos los conceptos, establecido en los artículos 35, 36 y 37 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa "Agrícola Municipal, Sociedad Anónima" (AGRIMUSA), reconoce el derecho de huelga de todos los empleados, conforme lo determina la Constitución y legislación vigente.

#### **Artículo 68. Responsabilidad de los sindicatos.**

Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Libertad sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando éstos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

#### **Artículo 69. Resolución de conflictos**

Adhesión al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura:

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán en los términos previstos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura en vigor (ASEC-EX o denominación que asuma) y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación de Extremadura.

Sirve por lo tanto esta disposición como expresa adhesión de las partes al referido

Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios y trabajadores, y a sus respectivas organizaciones representativas, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, así como en los demás supuestos previstos en la norma de aplicación, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada por cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar

### CAPÍTULO XII

#### Derechos de Igualdad y no discriminación

#### **Artículo 70. Igualdad de oportunidades**

Es compromiso de las partes velar por la adopción de aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y



laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

### ***Artículo 71. Igualdad de trato y no discriminación en el trabajo***

Se consideran tratos discriminatorios que puedan ser constitutivos de falta grave o muy grave:

- a) El acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- b) El acoso sexual: situación en que se produce un comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cualquiera de las actuaciones definidas ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada y / o los representantes de los trabajadores ante la Dirección de la Empresa, la cual abrirá expediente contradictorio con nombramiento de instructor para esclarecer los hechos denunciados en el plazo más breve posible.

La tramitación del expediente no podrá exceder de quince días hábiles.

Finalizado el mismo, se procederá a la imposición de la correspondiente sanción o a su archivo.

El trámite se realizará en la más estricta confidencialidad y reserva.

***Disposición adicional primera:***

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a la normativa del Estatuto de los trabajadores y del Estatuto Básico del empleado público.

***Disposición adicional segunda:***

Todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

***Disposición adicional tercera:***

Todas las denominaciones contenidas en este convenio, referidas al personal al que le es de aplicación el mismo, que utilizan la forma del masculino genérico, se entenderán aplicables a personas de ambos sexos.

***Anexos:***

Anexo 0. Composición Mínima de las Prendas de Trabajo.

Anexo 1. Manual de Funciones.

Anexo 2. Tablas Salariales.

**ANEXO 0**

## COMPOSICION MÍNIMA DE LAS PRENDAS DE TRABAJO

- Para todo el personal, excepto limpieza de locales:

Temporada de verano:

- 1 cazadora reflectante o 1 chaleco.
- 2 pantalones de verano reflectantes.
- 2 camisas/polos de manga corta reflectante.
- 1 Zapato de seguridad.

Temporada de invierno:

- 1 Jersey con refuerzo reflectante.
- 1 Forro polar reflectante.
- 1 Bota de seguridad.
- 1 Bota de Agua.
- 2 camisas/polos de manga larga al año.
- 2 Pantalones de invierno reflectantes.
- 1 chaquetón reflectante cada 2 años.

- Servicio de limpieza de edificios y locales:

- 2 pantalones.
- 2 casacas.
- 1 bata de verano.
- 1 chaqueta de punto.
- 2 pares de calzado.

NOTAS:

1. A los operarios destinados en mantenimiento y taller se les entregarán dos fundas de trabajo adicionales.





2. A los trabajadores con afecciones podiátricas y previo informe de la Mutua se les entregará el importe del calzado adjudicado para el resto del personal para que adquieran las botas que mejor se adapten a sus necesidades. El informe médico habrá de revisarse anualmente.
3. La Dirección de la empresa, junto con los Representantes de los trabajadores y el Servicio de Prevención, decidirá el nivel de protección adecuado para cada servicio.
4. Con carácter general será obligatorio la utilización de la equipación de la última entrega, pudiendo excepcionalmente utilizarse las prendas de entregas anteriores siempre y cuando estén homologadas a la normativa en vigor.

**ANEXO I**

## MANUAL DE FUNCIONES

## A. Grupo de Técnicos:

El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Titulado superior. En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.
- Titulado de grado medio. En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

## B. Grupo de mandos intermedios:

- Encargado. Con los conocimientos necesarios de la actividad, así como conocimientos administrativos y técnicos, y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, se halla al frente del equipo de trabajadores/as manuales ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.
- Capataz: A las órdenes de un Encargado, tiene a su cargo el mando sobre los responsables de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.
- Encargado o Maestro de Taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

## C. Grupo de operarios:

- Conductor o Maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su



cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- Oficial de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.
- Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.
- Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

#### D. Grupo administrativo:

- Oficial de primera Administrativo: Personal que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- Auxiliar Administrativo: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

**TABLAS SALARIALES 2018**

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS TOXICO PENOSO PELIGROSO O COMPLEMENTO ESPECIFICO	DEDICACION	EXTRAS 3	TOTAL
LIMPIADOR/A	772,48	104,00			2317,44	<b>12.835,20</b>
PEON	772,48	104,00	193,12		2317,44	<b>15.152,64</b>
PEON ESPECIALISTA	811,04	104,00	202,76		2433,12	<b>15.846,72</b>
OFICIAL	851,59	104,00	212,90		2554,77	<b>16.576,65</b>
CAPATAZ	894,17	104,00	223,54		2682,51	<b>17.343,06</b>
ENCARGADO	938,88	104,00	234,72	250,00	2816,64	<b>21.147,84</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1082,28	104,00			3246,84	<b>17.482,20</b>
ADMINISTRATIVO	1227,61	104,00			3682,83	<b>19.662,15</b>
TECNICO GRADO MEDIO	1556,47	104,00			4669,41	<b>24.595,05</b>
TECNICO GRADO SUPERIOR	1793,50	104,00			5380,50	<b>28.150,50</b>

**OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS**

CATERGORÍA	NOCTURNIDAD	FESTIVOS	DOMINGOS	
OFICIAL	7,61	77,53	28,42	RSU
PEON ESPECIALISTA	7,49	76,48	54,26	LV
PEON	7,40	75,42	51,68	LV
			25,84	RSU

**OTROS****CONCEPTOS:**

- 1.- Disponibilidad y Servicios Especiales: 20,00 € Semanales para cada uno de los dos Operarios de Guardia
- 2.-Plus Dificultad Técnica: 5,00€ diarios, para los Conductores con manejo de Camión Pluma o plataforma elevadora
- 3.-Plus Especial Dedicación: 250,00 € Mensuales para la Categoría de Encargado/a
- 4.- Complemento Específico: -25% sobre salario base para Conductores/Maquinistas y Personal Taller (categorías a las que no se aplica Plus TPP)

• • •