

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Auxiliar de Servicios de Pinto, S. A. U. (ASERPINTO S. A. U.) (Código número 28010272011998).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Auxiliar de Servicios de Pinto, S. A. U. (ASERPINTO S. A. U.), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 16 de abril de 2025; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 4 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parrera Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE ASERPINTO**PREÁMBULO**

La negociación del presente acuerdo ha sido efectuada de forma única y global.

El presente convenio establece el marco de relaciones jurídicas, económicas, laborales y sindicales, quedando expresamente derogado en su integridad todo lo pactado anteriormente.

DISPOSICIÓN GENERAL**GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO, OPORTUNIDADES Y DERECHOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL AUXILIAR DE SERVICIOS DE PINTO, S.A.U.**

En nuestro país, se ha dado un importante paso en la consecución de la igualdad legal entre mujeres y hombres, y si bien es importante reconocerlo, también lo es el hacer visible que aún queda mucho camino por recorrer para que la igualdad de trato sea una realidad.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se establecen medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

El presente texto quiere contribuir a luchar por el derecho a la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

El objeto de este Convenio es que entre todas las personas que trabajamos en ASERPINTO, logremos establecer las mejores condiciones laborales posibles, garantizando nuestros derechos y articulando nuestros deberes desde los valores de solidaridad y justicia. La igualdad entre los sexos es un principio inseparable de todo ello. Ser hombre o ser mujer o persona no binaria no debe implicar la supremacía de los unos sobre las otras, ni desde las relaciones de jefatura, ni desde las relaciones entre miembros de equipos de igual nivel o grupo profesional.

Igualmente, el presente Convenio aplicará de forma inmediata todas aquellas medidas establecidas por Ley que afecten y regulen las relaciones laborales respecto a la igualdad entre los sexos, especialmente las relativas al ámbito de la violencia de género.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Se declaran como objetivos básicos de este CONVENIO COLECTIVO, entre los/as TRABAJADORES/AS y la EMPRESA ASERPINTO, los siguientes:

- **Respetar los Derechos de los/as trabajadores/as en el marco de la legislación laboral vigente.**
- **Potenciar la formación para facilitar el acceso a la promoción y mejora de las condiciones laborales, así como de la promoción y mejora de la competitividad en los servicios que presta ASERPINTO.**
- **Establecer los criterios que permitan aportar mejoras sociales a los/as trabajadores/as, permitiendo el acceso de los mismos a ayudas en escenarios concretos, según lo establecido en el presente convenio.**
- **Mejorar y potenciar la calidad en todos los servicios de la Empresa, como única herramienta que da visibilidad al cliente final de la empresa, el/la ciudadano/a del municipio de Pinto; todo el personal debe estar involucrado en dinámicas que ayuden a mejorar las actuaciones en las labores que realizan.**
- **Proceder a establecer fórmulas que ayuden a reducir, en la medida de lo posible, el absentismo laboral.**
- **Crear a partir del convenio, pautas en materia de prevención de riesgos laborales, derecho adquirido por todo el personal, para todos los puestos de trabajo, permitiendo que las labores se desarrollen respetando la legislación de Prevención vigente, y aportando seguridad y confianza para el personal y los/as Ciudadanos/as del Municipio.**

CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES**Sección Primera: Ámbito****Artículo 1º. Partes firmantes. -**

El presente Convenio, cuyo código es 28010272011998, se ha suscrito entre la empresa Auxiliar de Servicios de Pinto S.A.U. (en adelante Aserpinto) y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as del Comité de Empresa pertenecientes a la sección sindical de U.G.T.

Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as del Comité de Empresa pertenecientes a la sección sindical de CC.OO. no han suscrito el presente Convenio.

Las partes firmantes de este convenio, tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes para establecer los ámbitos de aplicación indicados en los artículos siguientes, obligando por tanto a la empresa y trabajadores/as en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2º. Ámbito territorial. -

El presente Convenio será de aplicación en el ámbito territorial donde presta sus servicios la Sociedad Anónima "Auxiliar de Servicios de Pinto" (en adelante ASERPINTO). Debido a que el centro de trabajo de la empresa se encuentra radicado en la Comunidad Autónoma de Madrid, el ámbito territorial será el de la mencionada Comunidad.

Artículo 3º. Ámbito funcional. -

1. El presente Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de limpieza y mantenimiento general de edificios; mantenimiento del alumbrado público; limpieza y conservación de alcantarillado, personal al servicio de obras de remodelación, reparación y mantenimiento urbanístico así como de las actividades relacionadas con la preparación del suelo para cualquier uso; personal que preste servicios de comunicación, telecomunicación, informática y documentación, gestión y mantenimiento de instalaciones deportivas en general, jardinería, emprendimiento y cualquier otro encargo o encomienda distinta a las anteriores que el Ayuntamiento de Pinto requiera a Aserpinto.

Artículo 4º. Ámbito personal. -

1. La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para la empresa y sus trabajadores/as y de directa aplicación en todas las negociaciones colectivas que se concierten durante su vigencia entre la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.
2. Quedan comprendidos en este Convenio toda la plantilla, que, con carácter fijo o temporal, presten sus servicios por cuenta de ASERPINTO, con las excepciones que señala el artículo 1.3 y 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Sección Segunda: Vigencia, duración, prórroga y denuncia**Artículo 5º. Vigencia, duración, prórroga y denuncia. -**

La duración del presente convenio será, desde su entrada en vigor el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2028 y llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no es denunciado con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Sus efectos económicos en materia de retribuciones se aplicarán desde su entrada en vigor.

No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría, una vez terminada su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro, con excepción del contenido económico, que quedará en suspenso hasta alcanzar el nuevo acuerdo.

Se establece como régimen supletorio que, en todo aquello que no se encuentre regulado en el presente Convenio-Acuerdo Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

**Sección Tercera: Prelación de normas,
condiciones más beneficiosas, compensación y absorción**

Artículo 6º. Prelación de normas. -

1. Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 2º, 3º y 4º del mismo.
2. En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose las disposiciones legales y reglamentarias con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa establecida en el citado artículo.

Artículo 7º. Compensación y absorción. -

1. Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo las relaciones socio-económicas y laborales del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.
2. Si existiese algún/a trabajador/a que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para el resto de personal de la misma calificación se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los/as trabajadores/as a quienes afecte.
3. La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas.
4. Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensable ni absorbible en cómputo anual.

Artículo 8º. Vinculación a la totalidad. -

1. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.
2. En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial pertinente, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente Convenio surtirá efecto a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto a la mayor brevedad posible.

Sección Cuarta: Comisión Paritaria

Artículo 9º. Constitución. -

1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.
2. Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días, a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio, y se reunirá a instancia de cualquiera de las partes. Dicha reunión, deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la convocatoria.

Artículo 10º. Composición. -

1. La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por dos vocales en representación de la empresa y otros dos en representación de los/as trabajadores/as.
2. La Comisión nombrará un secretario para la misma, sin voz y sin voto, para que levante acta de todos los asuntos que se traten.

Artículo 11º. Funciones. -

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

- b) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- c) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio.
- e) Las funciones que establezca la legislación vigente y cuantas le sean encomendadas a lo largo del presente convenio, siendo la única Comisión competente.

Artículo 12º. Procedimiento. -

- 1. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:
 - a) Exposición concisa y concreta del asunto.
 - b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
 - c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

- 2. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.
- 3. La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan, debiendo adoptar el acuerdo por mayoría de las partes y teniendo carácter vinculante a todos los efectos.
- 4. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de la comisión y se recogerán en actas. Dichas actas deberán ser leídas, aprobadas, impresas y firmadas antes de que concluya cada una de las reuniones de la Comisión. Serán expuestas para público conocimiento en los tableros de anuncios de la Empresa. Los acuerdos que se alcancen vincularán a ambas partes durante la vigencia del presente convenio, al cual se anexarán.
- 5. No obstante, la Comisión deberá reunirse tantas veces como sea necesario y obligatoriamente tres veces al año con periodicidad cuatrimestral.

CAPÍTULO SEGUNDO: DEL PERSONAL**Sección Primera: Clasificación del personal****Artículo 13º Grupos Profesionales. -**

Las clasificaciones del personal de Aserpinto, consignadas en el presente artículo y a lo largo del presente convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas las plazas enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

El personal afecto a este Convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales (se estará a lo dispuesto en el catálogo de puestos de trabajo), donde se establecerán las funciones y competencias laborales de los empleados que conforman la plantilla de personal de la empresa, así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos:

A. Personal Directivo:

- Gerente.
- Subdirector/a Gerente.
- Director/a de Área.
- Jefe de Servicio.
- Coordinador/a.
- Jefe/a de Departamento.

B. Personal de Administración: El personal de Administración se clasificará en los siguientes niveles o grupos profesionales:

- Secretario/a.
- Técnico de Gestión A1.
- Técnico de Gestión A2.
- Jefe/a de Negociado.
- Administrativo/a.
- Auxiliar Administrativo/a/Taquillero/a.
- Telefonista/Recepcionista.

C. Personal de Servicios: El personal de Servicios se clasificará en los siguientes niveles o grupos profesionales:

- Subgrupo 1:

- Capataz.
- Maestro/a Jardinero/a.
- Encargado/a Jardinero/a.
- Supervisor/a de Área.
- Conductor/a 1ª.
- Oficial/a de 1ª.
- Socorrista.
- Monitor/a.

- Subgrupo 2:

- Oficial/a de 2ª.
- Conductor/a 3ª.
- Ayudante/Especialista.
- Ordenanza.
- Auxiliar de Servicios:
 - **Peón-operario/a.**
 - **Auxiliar asistencial.**
 - **Mozo/a de vestuarios.**
 - **Limpiador/a.**

Se establece la siguiente relación de grupos de cotización que servirá como referencia básica:

GRUPO O NIVEL PROFESIONAL	GRUPO DE COTIZACIÓN
Gerente	1
Subdirector/a Gerente	1
Director/a de Área	1
Jefe/a de Departamento	2
Técnico de Gestión A1	2
Maestro/a Jardinero/a-Capataz	3
Encargado/a Jardinero/a	3
Jefe/a de Servicio	3
Coordinador/a	3
Supervisor/a de Área	5
Técnico de Gestión A2	5

GRUPO O NIVEL PROFESIONAL	GRUPO DE COTIZACIÓN
Jefe/a de Negociado	5
Administrativo/a	5
Auxiliar Administrativo/a/Taquillero/a	7
Oficial/a 1ª	8
Conductor/a 1ª	8
Oficial/a 2ª	8
Socorrista	8
Monitor/a	8
Conductor/a 3ª	9
Ayudante/Especialista	9
Peón/Operario/a	10
Auxiliar Asistencial	10
Mozo/a de Vestuarios	10
Limpiador/a	10
Ordenanza	10
Telefonista/Recepcionista	10

Los/as trabajadores/as podrán realizar funciones de otra categoría perteneciente a su mismo grupo profesional y que no exija conocimientos esencialmente distintos a los indicados, siempre que así lo requieran las circunstancias, cuando el índice de actividades del cometido a desempeñar en la jornada no haga precisa la creación de otro puesto de trabajo eventual o permanente para complementar la actividad normal exigible. En todo caso, estos cambios serán excepcionales y conllevarán, cuando sean de superior categoría, el abono de la diferencia salarial durante su realización.

CAPÍTULO TERCERO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, INGRESOS Y PROMOCIONES

Artículo 14º. Organización del trabajo. -

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa. Cualquier cambio sustancial será consultado con el Comité de Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de eficacia basado en la utilización óptima de sus recursos humanos y materiales.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico del personal, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 15º. Ingreso y contratación. -

- Corresponde a la dirección de la empresa la selección, admisión e ingreso de personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al nuevo personal, en cada caso, previo aviso al Comité de Empresa. Para puestos de nueva creación:
 - Se especificará el número de plazas convocadas y el grupo profesional.
 - Requisitos exigidos a los/as candidatos/as para su participación en cada uno de los procedimientos selectivos.
 - Sistema de selección, forma de desarrollo de las pruebas, de valoración de las mismas, baremo de valoración y periodo de tiempo para proceder a la publicación de la lista de admitidos y excluidos en la página web de Aserpinto con los resultados obtenidos del proceso selectivo.
- La selección del personal se realizará de acuerdo con sistemas basados en los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, criterios sociales y socioeconómicos y mediante convocatoria pública, así como garantizará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

3. La empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.
4. El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e **imprevisible** de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, en cuyo caso se podrán realizar contratos cuya duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

Igualmente, por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, **previsibles** y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, se podrán realizar contratos cuya duración tenga un máximo de noventa días en el año natural. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

5. La empresa pondrá a disposición de cada trabajador/a un ejemplar del Código Ético, Plan de Igualdad, Protocolo de Desconexión Digital, Protocolo de Acoso y Convenio Colectivo vigente en el momento de la contratación.
6. En cuanto al período de prueba, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente para cada tipo de contrato.
7. Para los trabajos fijos y periódicos de carácter estacional, se utilizará la modalidad de fijo-discontinuo.
8. Con carácter general, tendrán preferencia aquellos/as trabajadores/as que hayan estado o estén vinculados/as contractualmente a Aserpinto con valoración positiva en la evaluación del desempeño. Los modelos de evaluación del desempeño serán transparentes y se adecuarán a criterios de objetividad, imparcialidad y no discriminación. Los resultados de la evaluación del desempeño serán de conocimiento por la persona evaluada y tendrán la protección respectiva.

Artículo 16º. Promoción, ascensos y movilidad funcional horizontal. -

El presente sistema de promoción, ascensos y **movilidad funcional horizontal**, respeta el principio de igualdad de trato y de oportunidades y de la prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en su configuración y desarrollo.

Conforme a los artículos 22 y 24 del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del/de la trabajador/a, así como las facultades organizativas de la empresa.

Para ascender a un grupo o nivel profesional distinto del que se ostenta, o movilidad que se produce dentro del mismo grupo profesional dentro de la organización, se establecerá por la empresa un sistema de promoción interna que, entre otras, tendrá en cuenta las siguientes premisas:

- a) Que se produzca vacante cuya sustitución tenga el objeto de contratación indefinida (el/la trabajador/a debe dejar su puesto de trabajo, porque ascienda a otro puesto superior, se marche a otra área de manera definitiva, no provisional, o deje la empresa o puesto de nueva creación).
- b) Podrán tomar parte en estos procesos todos/as los/as trabajadores/as con contrato indefinido, siempre que lleven al menos 3 años de servicios efectivos en la empresa.
- c) Tener la titulación requerida o la experiencia demostrable en Aserpinto para el puesto. Será la Comisión de Exámenes quien evalúe este último aspecto.
- d) Se establecerá un sistema de valoración de méritos donde esté contemplado la antigüedad, así como otros méritos que se especifiquen en cada convocatoria (cursos de formación, etc....).

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba que, será de tres a seis meses. Durante este período, el/la trabajador/a ascendido/a ostentará el grupo profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el/la trabajador/a volverá a desempeñar los trabajos propios de su grupo profesional o nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

El contenido de las convocatorias deberá ser:

- Se especificará el número de plazas convocadas y el grupo profesional.
- Requisitos exigidos a los/as trabajadores/as para su participación en cada uno de los procedimientos selectivos.
- Sistema de selección, forma de desarrollo de las pruebas, de valoración de las mismas, baremo de valoración y periodo de tiempo para proceder a la publicación de la lista con los resultados obtenidos por los/as trabajadores/as.
- Composición de la Comisión de Exámenes.
 - Determinar que, en caso de igualdad a puntos, primará la antigüedad.
 - Cuando el proceso de selección incluya pruebas teóricas, se incluirá temario al respecto.

Las convocatorias se publicarán en los tabloneros de anuncios de los distintos centros de trabajo.

Si tras finalizar el proceso de promoción interna, hubiera plazas que no se han cubierto por este sistema (por falta de candidatos/as, no superar las pruebas pertinentes o carecer de la titulación o experiencia requerida) se ofertarán a personal ajeno a la empresa (Agencia de Colocación del Ayto. de Pinto y Servicio Público de Empleo (SEPE)), debiendo superar estos las mismas pruebas.

El proceso de selección y contratación de personal externo se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 15º.2 del presente convenio. La captación de candidatos/as se hará a través de la Agencia de Colocación del Ayto. de Pinto y del Servicio Público de Empleo (SEPE).

La Comisión de exámenes estará compuesta por dos miembros de la Dirección de Empresa, o persona en quien delegue y dos integrantes de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa (uno por cada sección sindical).

En las promociones, todos los requisitos para los exámenes serán sacados de las definiciones de su grupo profesional correspondiente, descritos en el catálogo de puestos de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en la promoción profesional.

Artículo 17º. Formación. -

El personal contemplado por este acuerdo tendrá acceso a una formación continuada que responda a la exigencia de la mejora organizativa de los servicios y al derecho de cualificación y promoción profesional.

Con el objetivo de incrementar y mejorar las acciones formativas, la dirección de la empresa promoverá la obtención de fondos específicos para la formación continua procedente de la cotización por formación profesional o de cualquier otro origen.

Anualmente y una vez realizada la encuesta de necesidades de formación por área, se aprobará un plan de formación personal que recogerá de manera planificada los objetivos de la formación, las acciones y cursos a realizar, previsión de los recursos necesarios y los criterios de acceso, procediéndose a su publicación en la medida y la forma pertinente.

Dentro del plan de formación anual se fomentará la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional, así como acciones de formación relativas a la adopción de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Se creará una Comisión de Formación con presencia de la representación sindical, que participará en la elaboración de dicho plan de formación anual e intervendrá en su seguimiento y en los criterios para su concesión.

La Comisión de Formación estará compuesta por dos miembros de la Dirección de Empresa, o persona en quien delegue y dos integrantes de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa (una por cada sección sindical).

Entre las funciones de la Comisión de Formación se encuentran las siguientes:

- Recoger y realizar propuestas en materia de formación y específicamente propuestas de acciones formativas, para su inclusión en el Plan de Formación.
- Participar en la elaboración de los Planes de Formación.

- Proponer el reglamento de los Planes de Formación para su aprobación.
- Conocer e informar las quejas y reclamaciones que puedan surgir del desarrollo de los Planes de Formación.
- Velar por el correcto cumplimiento y ejecución de los Planes de Formación, la eficacia, eficiencia y transparencia del proceso formativo.
- Establecer los procedimientos y criterios para la valoración de cursos.
- Aprobar y modificar el presente reglamento.

Para aquellos/as trabajadores/as que hayan renunciado a un curso de formación sin causa justificada cuando falte menos de un mes de antelación a su realización, que no hayan hecho un adecuado aprovechamiento del curso o que no quede acreditada la asistencia a través del certificado de asistencia o aprovechamiento, se les inhabilitará temporalmente para la realización de cualquier otro curso del Plan de Formación vigente y del año siguiente y supondrá la pérdida de cualquier tipo de compensación horaria que se hubiera generado en esa formación.

En caso contrario, si la renuncia se produce antes de un mes a su realización o dentro del mes, pero con causa justificada, no se aplicará el punto anterior, y en caso de conflicto, será la Comisión de Formación la que resuelva.

El personal eventual podrá tener acceso a los cursos de formación cuyas características así lo aconsejen.

Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

A efectos de cómputo de tiempo de formación se establecen los siguientes tipos básicos:

- General: destinada a toda la plantilla y orientada a la formación en aspectos tales como igualdad, seguridad, salud e higiene laboral, organización, etc. Se realizará en dependencias de la empresa y preferentemente en horario laboral. Computará al 100 % como tiempo de trabajo efectivo.
- De mejora de rendimiento: destinada a toda la plantilla y orientada a la mejora del rendimiento tanto cualitativo como cuantitativo en el puesto de trabajo (conocimientos informáticos generales y específicos, implantación de nuevos sistemas de gestión, aprendizaje y/o mejora en el uso de maquinaria, etc...). Se realizará preferentemente en dependencias de la empresa y en horario laboral. Computará al 100% como tiempo de trabajo efectivo.
- Específica: destinada a un puesto en particular, relacionada directamente con el puesto de trabajo y orientada, tanto a la mejora del rendimiento, como a la cualificación profesional del trabajador/a. Será de carácter voluntario y computará al 50% como tiempo de trabajo efectivo.
- Promoción: toda la formación realizada con carácter voluntario, cuyo objetivo sea la obtención de una plaza de promoción interna, no computará como tiempo de trabajo efectivo. Se realizará, siempre que sea posible, fuera de la jornada de trabajo.
- Personal: será la realizada por cualquier trabajador/a por decisión propia y, preferentemente, en tiempo no laboral, por lo cual no computa como tiempo de trabajo; en caso de ocupar total o parcialmente la jornada laboral, y previa autorización del responsable, el/la trabajador/a deberá recuperar el tiempo de trabajo empleado al menos en un 75%, valorándose el 25% restante en función de la aportación que dicha formación suponga para el desarrollo del trabajo habitual. La Comisión de Formación será la encargada de valorar la compensación de las horas.

Formación y perfeccionamiento profesional:

1. Los/as trabajadores/as que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso, será condición indispensable que el/la trabajador/a acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios y siempre que se verifique, por los resultados de los exámenes, que ha tenido un adecuado aprovechamiento del curso (50% de asignaturas aprobadas).

2. La Comisión de Formación tendrá como misión la intervención, estudio y planificación de todas las materias reguladas en este artículo. Además, tendrá como objetivos fundamentales:
 - 2.1. Definir los escenarios de formación, de acuerdo con la declaración de principios de este Convenio.
 - 2.2. Hará especial énfasis en los programas de calidad para la mejora de los servicios.
 - 2.3. Toda la plantilla deberá recibir cursos en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la legislación vigente. Aquellos trabajadores que, por la naturaleza de su trabajo, estén obligados a formación cíclica en materia de seguridad, estarán obligados a cursarla y obtener las correspondientes acreditaciones.
 - 2.4. Establecer los calendarios de los cursos.

CAPÍTULO CUARTO: TIEMPO DE TRABAJO

Sección Primera: Duración de la jornada

Artículo 18º. Jornadas y horarios de trabajo. -

La jornada de trabajo es de 35 horas semanales, salvo modificación por normativa aplicable de rango superior o derogación de la misma, en cuyo caso, se estará a lo que disponga dicha normativa.

La jornada ordinaria de trabajo queda establecida, en cómputo anual y para tiempo completo, en mil quinientas treinta y tres horas para 2024. El cómputo de la jornada para los años 2025, 2026, 2027 y 2028, será calculado anualmente, en el mes de diciembre del año anterior.

En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria revisará el cómputo anual al inicio de cada año.

Podrán establecerse jornadas y horarios especiales en los casos en que el trabajo sea nocturno, a turnos, o se desarrolle durante los sábados y festivos, así como en aquellos casos en que las necesidades del servicio o la demanda de los clientes lo aconsejen. La Comisión Paritaria analizará la jornada u horario especial propuesto, atendiendo al mejor funcionamiento de las áreas afectadas.

Se establece la jornada laboral flexible para el área de Administración, de forma que puedan comenzar su jornada laboral en el espacio de tiempo comprendido entre las 7:00 y las 9:30 horas y finalizarla siete horas después de la hora de llegada. Queda exceptuados los casos en los que exista acuerdo individual entre trabajador/a empresa.

Excepcionalmente, se podrá establecer la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, cuando lo requieran situaciones extraordinarias de fuerza mayor y solo para aquellos/as empleados/as que «ocupen un puesto de trabajo susceptible de ser desarrollado en esta modalidad». La posibilidad de prestación de servicios mediante teletrabajo estará supeditada a las necesidades organizativas y del servicio, siendo necesaria la autorización previa por parte de la dirección de la empresa.

Todos los horarios que sobrepasen los anteriores serán negociados con las Secciones Sindicales firmantes del presente convenio para adaptarlos a la jornada anual. En los supuestos en que se produzca un exceso de jornada se tendrá como criterio su eliminación y la creación de empleo, siempre que la legislación vigente lo permita.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas. Excepto aquellos servicios que por tener turnos rotativos no puedan respetarse. Con carácter general, la jornada laboral diaria, tenderá a ser continuada, salvo los departamentos que por sus necesidades tengan establecidas jornadas distintas.

1. Se tendrá derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido que como regla general y siempre que sea posible comprenderá la tarde del sábado y el domingo, excepto en turnos rotativos y servicios con características especiales.
2. Los/as trabajadores/as que, por unas u otras causas, hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio, estarán a lo dispuesto en sus respectivos contratos.

3. La negociación de horarios y/o calendarios se realizará para todos los servicios entre el 1 de noviembre y el 15 de diciembre del año anterior entre la dirección de la empresa y la comisión paritaria.

4. El personal que preste sus servicios a turnos, podrá solicitar cambios de turno de forma circunstancial por otra persona de la misma unidad que ostente igual grupo profesional y desarrolle similar función, siempre que exista acuerdo entre los/as interesados/as y previa conformidad del responsable del servicio, sin que ello pueda suponer duplicar la jornada de trabajo diaria o disminución de los tiempos de libranza, de acuerdo a las siguientes condiciones:

- 1) Los cambios se realizarán por escrito con al menos 48 horas de antelación.
- 2) Se computa el cambio a la persona que realiza la petición.
- 3) La empresa debe autorizar y registrar estos cambios para asegurar que no afecten la operativa normal y cumplan con los requisitos legales. Con objeto de evitar faltas de cobertura, no se admitirán cambios que impliquen una merma de la dotación mínima de los servicios. Además, debe garantizar que el cambio no vulnere los derechos laborales del trabajador.

5. Jornada irregular: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18º bis. Asuntos propios. -

Se establecen seis días de libranza por asuntos propios para toda la plantilla. Los/as trabajadores/as que lleven menos de 1 año de servicios prestados, devengarán 1 día por cada dos meses de trabajo efectivo.

Se dispone la introducción de los días “canosos”: se generan dos días a partir del sexto trienio trabajado y uno, a partir del octavo trienio.

El/La trabajador/a puede disfrutar de ellos de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Los días de asuntos propios podrán unirse a las vacaciones y siempre se respetarán los servicios de cada departamento. Para el resto de los periodos dependerá de las necesidades del servicio, acreditando dicha necesidad el responsable del servicio.
2. Para el disfrute de los citados días, será requisito imprescindible solicitarlo con cuatro días de anticipación, así como contar con la autorización de la Dirección de recursos humanos. Pueden ser cancelados por el/la trabajador/a con 24 horas de antelación.
3. En casos de urgencia o imprevistos, se podrán solicitar los días de asuntos propios devengados comunicando el motivo y solicitándolo en el momento que surja la necesidad y justificando, siempre que sea posible, el motivo de la urgencia o imprevisto.
4. En caso de denegación de la solicitud de disfrute de días de asuntos propios, ésta será notificada como mínimo con 48 horas de antelación al primer día hábil de asuntos propios pedido. Con carácter general, las comunicaciones se producirán por medios telemáticos. Excepcionalmente, se garantizarán por otros medios.
5. Los seis días de asuntos propios deberán disfrutarse hasta el 28 de febrero (o día 29 si se tratase de año bisiesto) del siguiente año. Dos de los días de Asuntos Propios, podrá ser disfrutado en dos mitades.
6. En el supuesto de que algún/a trabajador/a, en el momento en el que le corresponda disfrutar su día de asuntos propios se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales que imposibilite al trabajador disfrutarlo, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido el plazo máximo fijado para su disfrute en el punto anterior.

Artículo 19º. Trabajo en domingos y festivos. -

1. Teniendo los servicios, objeto del presente Convenio, el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos semanales rotativos, a razón de un día de descanso por cada día trabajado en domingo o festivo en jornada completa, adaptándolo a las necesidades del servicio, así como la gratificación correspondiente, según se fija en el presente Convenio.
2. El día de descanso generado por cada día trabajado en domingo o festivo, deberá ser compensado/a dentro de los tres meses siguientes a su realización, con fecha límite de 28

de febrero del año siguiente, siempre y cuando operativamente sea posible. Una vez finalizado dicho plazo, el/la trabajador/a perderá el derecho a su disfrute, salvo que haya sido la empresa, quien, por razones del servicio, no haya podido concederlo.

3. Tendrán la consideración de festivos, para todo el personal de Aserpinto, los de carácter nacional, autonómico y local de Pinto.
4. Con carácter general los días 25 de diciembre y 1 de enero serán de descanso para todo el personal adscrito al presente Convenio. De manera excepcional y según las necesidades requeridas por el Ayuntamiento de Pinto, de forma voluntaria podrán determinarse servicios especiales para los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Artículo 20º. Horarios. -

El departamento de RRHH realizará los oportunos cuadrantes de horarios en los que se mostrará una vista general del total de horas trabajadas de forma diaria, mensual y anual de toda la plantilla.

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas.

Será facultad de los responsables del servicio establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

Se exceptúa el caso del personal que perciba el complemento de disponibilidad establecido en el artículo 34 del presente convenio, cuyas funciones exijan iniciativa y libertad de acción incompatible con un horario fijo.

Artículo 21º. Horas extraordinarias. -

Tienen esta consideración las que efectivamente se realizan superando la jornada normal de trabajo establecido en el calendario y cuadro horario laboral o de prestación de servicio correspondiente. La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional, no podrán ser fijas en su número y/o cuantía, ni periódicas en su devengo.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria encaminada a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objeto de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las mismas ajustándose a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, o servicios ordinarios de presencia obligatoria en centros municipales; el criterio a seguir es su realización, y no tendrán el carácter de voluntarias.
- Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate; el criterio es su realización, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos legalmente. Estas últimas tendrán el carácter de voluntarias.
- Ambas partes convienen en que todas las horas realizadas al amparo de los apartados anteriores, tendrán el carácter de estructurales. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan este carácter.
 1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 18º.

Las horas extraordinarias se compensarán a razón de dos horas libres por cada hora extraordinaria. Podrá acordarse por la Sociedad el pago de las horas extraordinarias en metálico, y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos profesionales en el Anexo II de este Convenio, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. El/La trabajador/a decide entre retribución económica o descanso.

En caso de optar por el descanso, deberá ser compensado dentro de los tres meses siguientes a su realización, siempre y cuando se haya generado un día completo, con fecha límite de 28 de febrero del año siguiente, siempre y cuando operativamente sea posible. Una vez finalizado dicho plazo, se perderá el derecho a su disfrute, salvo que haya sido la empresa, quien, por razones del servicio, no haya podido concederlas. El número de horas extraordinarias a librar no podrá ser superior, a 15 días naturales. Este apartado también será de aplicación en el caso de horas de trabajo realizadas para disfrutar como tiempo de descanso.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, según normativa vigente, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para el personal 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.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Una vez finalizado dicho plazo, se perderá el derecho a su disfrute, salvo que haya sido la empresa, quien, por razones del servicio, no haya podido concederlas.

3. 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, previa valoración por la parte empresarial y un miembro de la Comisión Paritaria, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.
4. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al/a la trabajador/a en el recibo correspondiente.
5. Cuando exista la necesidad de realizar horas extraordinarias para acometer eventos de carácter especial, podrá acceder a la realización de las mismas, cualquier trabajador/a de la empresa, siempre y cuando no exista un requerimiento específico de una categoría profesional concreta.
6. Horas complementarias.

En virtud del artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores y con el propósito de atender de manera más eficiente las necesidades organizativas y productivas de la empresa, así como de mejorar las condiciones laborales de los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial, las partes firmantes de este convenio acuerdan la ampliación del porcentaje máximo de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, siempre que la jornada no sea inferior a 10 horas semanales, hasta un 50%, en el caso de horas complementarias pactadas y hasta un 30% cuando se trata de horas complementarias voluntarias, de las horas ordinarias objeto del contrato.

Para que sean exigibles para la persona trabajadora, la empresa deberá preavisar con al menos doce horas de antelación.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como si se tratasen de horas extraordinarias, mejorando la retribución prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Debe existir un pacto por escrito firmado entre el trabajador y la empresa.

Las horas complementarias deben registrarse diariamente y entregarse mensualmente al trabajador.

Artículo 22º. Calendario laboral. -

La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal, estará en función de la naturaleza del puesto, de las funciones del centro de trabajo y de las necesidades del servicio, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 34.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

De manera anual, se negociará con los/as representantes de los/as trabajadores/as un calendario laboral. En dichos calendarios laborales, que habrán de respetar el marco establecido en el presente convenio, se efectuarán las oportunas especificaciones de las materias reguladas en este capítulo.

Cada trabajador/a, deberá conocer a primeros de año su jornada laboral (expuestos a modo de gráfico o similar en los centros de trabajo).

Los calendarios laborales de cada servicio regularán, como mínimo, los siguientes extremos:

- a. Distribución diaria de la jornada anual.
- b. Descanso semanal.
- c. Turnos de trabajo.
- d. Horarios de trabajo.
- e. Vacaciones.
- f. En todos los casos, y a los efectos de ajustar el número de días de trabajo al año con el promedio semanal, los días por exceso o por defecto que resulten a final de año, se concretarán en el calendario laboral de cada área.

Con carácter general, los días 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de no laborables para todo el personal adscrito al presente Convenio. De manera excepcional y según las necesidades, podrán determinarse servicios especiales. En el caso de que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo, se añadirán dos días no laborables adicionales.

Artículo 23º. Elección de turno de trabajo. -

El personal que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocido y, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, dentro de los que se hayan establecidos.

Artículo 24º. Pausa durante la jornada de trabajo. -

1. El personal incluido dentro del ámbito de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos seis horas, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como trabajo efectivo, que no se otorgará al principio o al final de la jornada.
2. Para el personal que dicha pausa no pueda ser disfrutada por razones concretas de su puesto de trabajo (socorristas de piscina municipal) tendrá derecho a elegir o un plus económico que la empresa determine o acumulación de tiempos y disfrute de ello como periodo vacacional.
3. La concesión del referido descanso no estará sujeta a un horario rígido e inflexible, sino adaptado a las necesidades del servicio y deberá preverse en los gráficos y horarios, siempre que sea posible.
4. En las dependencias no sujetas a gráficos ni turnos, se establecerán los treinta minutos de descanso hacia la mitad del horario, sin que por ningún otro motivo pueda interrumpirse la jornada.

CAPÍTULO QUINTO: VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 25º. Vacaciones. -

1. La plantilla de Aserpinto, tendrán como norma general derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales de 23 días laborables.

Aquellos/as trabajadores/as cuyo cuadrante establezca que deben trabajar 6 días laborables a la semana, tendrán derecho al disfrute de 27 días laborables de vacaciones anuales.

Para cuadrantes con rotaciones específicas, con variación en el número de días laborables a la semana, será el departamento de RRHH quien realice el cálculo de las vacaciones anuales correspondientes.

Se disfrutarán por los/as trabajadores/as de forma obligatoria dentro del año natural, con arreglo a la siguiente planificación:

- Mitad de los días más uno a opción del trabajador/a.
- Mitad de los días a opción de la empresa.

Si, por necesidades del servicio, la empresa tuviera que conceder esta mitad de los días fuera del periodo estival, comprendido desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, se compensará a cada trabajador/a afectado/a con dos días más de descanso retribuido.

2. El personal del área de piscina disfrutará de sus vacaciones, preferiblemente, durante el mes de parada técnica de la instalación (septiembre). El personal cuya prestación de servicios se realice, por norma general, únicamente en la temporada de invierno y cuando así lo indique su responsable, deberán solicitar sus vacaciones durante los meses que comprenda la temporada de verano.

Si quedaran días pendientes de disfrute para todo el personal de la piscina se podrán disfrutar desde el uno de octubre hasta el 31 de diciembre según el cuadrante que se establezca entre la dirección de la instalación y el comité de empresa.

Temporada de verano (es previsible que sea desde el 1 de julio al 31 de agosto).

Parada técnica (es previsible que sea del 1 al 30 de septiembre).

En los días de cierre de la instalación, el trabajador/a podrá optar por descontar el día de vacaciones o asuntos propios.

3. El personal del área de limpieza de edificios deberá solicitar sus vacaciones en aquellos periodos en los que los centros permanezcan cerrados. Si ello no fuera posible porque el centro no cierre, deberán asignar sus vacaciones durante la temporada de verano (del 1 de julio al 31 de agosto).

4. El personal que presta servicios en centros que se acogen a calendarios de trabajo especiales (calendarios escolares; UNED, auxiliares de servicios, etc.), deberán disfrutar sus vacaciones en los periodos en los que quedan suspendidas las actividades en dichos centros.

5. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, siendo el reparto de éstas proporcional según el criterio establecido en el apartado anterior, o al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

6. A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores/as disfruten el período estival. Estos turnos se harán según el calendario anual, que se confeccionará armonizando, en lo posible, las necesidades del servicio con los deseos del personal.

Como norma general, los calendarios de vacaciones, confeccionados de acuerdo con la representación de los/as trabajadores/as, se darán a conocer al personal y serán de obligado cumplimiento. Si por causas de fuerza mayor, la Empresa tuviese necesidad de modificar dicho calendario, se comunicará con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute, pactando al mismo tiempo la nueva y definitiva fecha del disfrute de vacaciones.

Dentro del plazo de los dos meses no podrá variarse la fecha del calendario, salvo aceptación expresa del/de la trabajador/a afectado/a, sin perjuicio, en este caso, del abono de la bolsa de vacaciones que le corresponde por dicha variación.

También podrá variarse el calendario preestablecido cuando circunstancias especialísimas del/de la trabajador/a aconsejasen modificar las fechas para él determinadas.

Cuando presten servicio en la empresa ambos cónyuges se procurarán que sus vacaciones coincidan, si así lo solicitaran.

7. Las vacaciones podrán disfrutarse hasta el día 7 de enero del año siguiente no pudiendo hacerlo fuera de este periodo, salvo cuando por circunstancias excepcionales la empresa lo autorice, excepto el personal del área de Limpieza de Edificios que desempeñen sus funciones en los centros educativos, que lo harán en función del calendario escolar del año en curso.

8. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a, conforme a la planificación anual de vacaciones.

9. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores (maternidad, paternidad, adopción o acogimiento), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de

dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El período o períodos de su disfrute se fijará/n de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, conforme a la planificación anual de vacaciones.

10. El calendario de vacaciones se elaborará por el departamento de personal antes del 30 de abril de cada año. Para ello, con la nómina del mes de enero se adjuntará un formulario de solicitud de las mismas que debe entregarse en las oficinas de Aserpinto antes del día 28 de febrero de cada anualidad con el preceptivo registro. Si no se hubiese presentado solicitud de vacaciones en la fecha indicada (28 de febrero) la Dirección de Recursos Humanos tomará la decisión de asignar el período de vacaciones, de manera preferente al personal que lo ha solicitado frente al que no lo ha hecho, en el supuesto

de coincidencia de fechas e imposibilidad de disfrutarlas a la vez ambo/as trabajadores/as.

11. El personal podrá cambiar los periodos de vacaciones que les han sido asignados con otro/a trabajador/a de igual grupo o nivel profesional y perteneciente al mismo servicio, por causa justificada y con carácter extraordinario, siempre que ambos acepten el cambio y lo autorice debidamente la dirección de Recursos Humanos previa consulta con el/la responsable del servicio correspondiente.

Artículo 26º. Licencias. -

1. El personal con contrato fijo que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo de hasta 60 días al año por asuntos propios y un mínimo de 15 días. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio y, en situaciones especiales, (ejemplo hospitalización o enfermedad grave familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad), este plazo se podrá ampliar hasta seis meses.

La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute, salvo justificados casos urgentes, y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de diez días desde su recepción por la Dirección de la empresa. En caso de urgencias se valorará por la Dirección de la Empresa su concesión inmediata.

2. No se descontarán, a efectos de antigüedad ni de las vacaciones anuales, los períodos de licencia sin sueldo, salvo a los que hubieran disfrutado más de una licencia de esta clase que en total sumen más de seis meses en un periodo de un año, en cuyo caso se descontarán íntegramente.

3. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante, así como aquellas otras que pudieran promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 27º. Excedencias. -

1. **La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.** La **forzosa**, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El/La trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en **excedencia voluntaria** por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. La petición se cursará con quince días de antelación. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, el/la trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo o nivel profesional al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa. Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses, perderá este derecho preferente de su puesto de trabajo en la empresa.

3. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo/a, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí

mismo/a y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en este apartado (cuidado de hijos y familiares) dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y será computable a efectos de antigüedad. Igualmente, se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Se deberá notificar por escrito el reingreso en cualquier momento antes de la finalización de la excedencia, con un preaviso de quince días.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género o trabajadores víctimas de violencia doméstica, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia todas aquellas con contrato indefinido, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, excepto que se tenga un contrato laboral de tiempo inferior al establecido en este apartado (6 meses).

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

6. El personal que solicite la excedencia como consecuencia de haber sido nombrado para el ejercicio de un cargo público o sindical, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo readmitido inmediatamente al finalizar su mandato. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 28º. Retirada del título habilitante para el ejercicio de su trabajo. -

En caso de que sea retirado a un/a empleado/a de Aserpinto el título habilitante para el ejercicio de su puesto de trabajo, la empresa, siempre que sea posible, le asignará un nuevo puesto de trabajo, durante el tiempo que dure la suspensión, respetándosele el grupo profesional.

En caso de que no sea posible asignarle un puesto de trabajo de igual categoría, se suspenderá el contrato de trabajo, mientras dure la retirada del título en cuestión.

Durante la suspensión del contrato de trabajo, la empresa y el/la trabajador/a pueden, de mutuo acuerdo, suscribir otro contrato con una categoría inferior o superior donde se le equiparará la categoría, así como la retribución al grupo o nivel profesional incluido dentro de las funciones que realice o se le asignen, hasta que se obtenga el título habilitante.

Artículo 29º. Permisos. -

El personal, **previo aviso y justificación** adecuada tendrá derecho a disfrutar de **permisos retribuidos**, por los tiempos y causas siguientes:

A) Por matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora se concederá un permiso de quince días naturales. Dicho permiso no podrá ser concedido más de una vez cada cuatro años en los casos de uniones de hecho. Este permiso se podrá unir a las vacaciones. Este permiso se disfrutará en ambos casos desde el mismo día en el que se produce el hecho causante, cuando este se produce en día laborable, o al siguiente día laborable inmediato, cuando el hecho causante sucede en un día no laborable (festivo o día establecido como no laborable en el calendario laboral).

Justificante: certificado de matrimonio, libro de familia o registro de pareja de hecho.

B) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Justificante: documento acreditativo del nacimiento.

C) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo

parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Justificante: documento acreditativo de la adopción o acogimiento. (Resolución judicial o administrativa).

D) Por lactancia de un/a hijo/a menor de un año: los trabajadores y trabajadoras 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.

Los/as trabajadores/as, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 31 días naturales.

Este permiso constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as.

Justificante: documento acreditativo del nacimiento.

E) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Justificante: documento acreditativo del nacimiento del menor, libro de familia o documento acreditativo que justifique la guarda legal o la tutela de la persona en cuestión.

F) Un día de permiso retribuido por matrimonio o legalización de pareja de hecho, de padre, madre, hijo/a y hermano/a.

El/La trabajador/a disfrutará de un día de permiso que coincidirá con el día de la boda.

Justificante: documento acreditativo de la celebración y justificante de parentesco.

G) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad grave (según RDL 5/2023), hospitalización (con ingreso con pernoctación), intervención quirúrgica (con ingreso con pernoctación) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se entenderá por "ingreso" aquel que requiera pernoctar al menos una noche, desde las 23:00 hasta las 6:00 horas, en el centro hospitalario.

Son "días hábiles" todos aquellos que por cuadrante corresponda trabajar.

Si el/la trabajador/a debe abandonar su puesto y ha realizado menos de la mitad de su jornada laboral, el permiso comenzará a contar desde el mismo día que el pariente le hospitalicen o intervengan quirúrgicamente. No obstante, si debe abandonar su puesto de trabajo y ha realizado más de la mitad de su jornada laboral, el permiso comenzará a partir del día siguiente.

En este caso, se restituirá a la empresa, con posterioridad, la parte restante de la jornada no realizada.

Solamente para parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, de forma excepcional y para permitir la posibilidad de turnarse con un familiar, los días de permiso retribuido aquí establecidos, podrán disfrutarse a lo largo del ingreso siempre y cuando se acredite que en el momento de su disfrute el/la paciente aún continúa ingresado. Cuando exista la necesidad de cambiar los días de disfrute del permiso, únicamente podrán cambiarse los días hábiles que por cuadrante corresponda trabajar.

En el caso de que el permiso retribuido sea como consecuencia de una intervención quirúrgica y ésta se suspenda, se tendrá derecho a disfrutar del tiempo indispensable, aportando justificante en el que indique con precisión la hora en la que se ha suspendido la intervención.

En caso de que, el/la trabajador/a ya hubiera agotado los días de permiso, y su cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, se encuentre hospitalizado y, de forma urgente, deba someterse a una intervención quirúrgica no programada, se generarán de nuevo los días de permiso para el trabajador/a.

Si el hecho causante se produce fuera de la Comunidad de Madrid, se tendrá derecho a dos días más de permiso retribuido.

Parientes de primer grado consanguinidad: Padres, hijos y cónyuge.

Parientes de primer grado de afinidad: suegros, nuera/yerno, padrastros, madrastras, hijastros e hijastras.

Parientes de segundo grado consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos.

Parientes de segundo grado de afinidad: abuelos cónyuge, cuñados ("no" a concuñados). (Ejemplo: no se aplicaría al cuñado de mi mujer o el cuñado de mi marido).

Justificante: documento médico acreditativo de la enfermedad grave, y/o, en su caso, justificante de la intervención, hospitalización, o del reposo y justificante de parentesco.

Justificante para parejas de hecho: presentar documento acreditativo de la inscripción de pareja de hecho en alguno de los registros oficiales.

Justificante para personas que convivan con la persona trabajadora en el mismo domicilio: que se acredite la convivencia con dichas personas y la necesidad de cuidado por parte de quien solicita el permiso.

H) En caso de **intervención quirúrgica ambulatoria** (sin ingreso hospitalario) se concederá un día natural de permiso retribuido (el mismo que el día de la operación) para familiares de primer grado de consanguinidad hasta un máximo de 4 permisos al año.

Si el hecho causante se produce fuera de la Comunidad de Madrid, se tendrá derecho a dos días más de permiso retribuido.

Justificante: documento médico acreditativo de la intervención quirúrgica y justificante de parentesco.

Se concederá, el tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad, en los siguientes casos:

- a) Cuando los mismos deban someterse a pruebas médicas con sedación que precisen de acompañamiento.
- b) Cuando reciban atención en urgencias hospitalarias.

Justificante: documento médico acreditativo que indique que la prueba requiere sedación y acompañamiento o de asistencia en hospital de urgencia indicando, en ambos casos, horario de entrada y de salida y justificante de parentesco.

I) Tres días hábiles por fallecimiento, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días hábiles por fallecimiento, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El permiso comenzará a contar desde el mismo día en que se produzca el fallecimiento.

No obstante, si ese día ya lo ha trabajado, comenzará a partir del día siguiente, pero si durante su jornada laboral tiene que abandonar el puesto de trabajo, le contará desde ese mismo día.

Son "días hábiles" todos aquellos que por cuadrante corresponda trabajar.

Si el hecho causante se produce fuera de la Comunidad de Madrid, se tendrá derecho a dos días más de permiso retribuido.

Parientes de segundo grado consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos.

Parientes de segundo grado de afinidad: abuelos cónyuge, cuñados ("no" a con cuñados).
(Ejemplo: no se aplicaría al cuñado de mi mujer o el cuñado de mi marido).

Justificante: certificado de defunción, justificante tanatorio o cementerio.

Justificante para parejas de hecho: presentar documento acreditativo de la inscripción de pareja de hecho en alguno de los registros oficiales.

J) Un día laborable de permiso retribuido por traslado de domicilio.

Se establece además un plazo máximo para el disfrute del permiso de un mes desde la fecha del hecho causante.

Justificante: Documento que acredite el cambio de domicilio.

K) Quienes acrediten estar matriculados/as en un centro oficial o privado reconocido y cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial, tendrán derecho a las licencias necesarias para concurrir a los exámenes exigidos para la obtención del correspondiente título. Se excluye concurrir a exámenes por oposición.

Solo por el tiempo indispensable.

Justificante: documento acreditativo que justifique la asistencia al examen.

L) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal impuesto por las disposiciones vigentes (renovación del DNI, juzgados, elecciones...).

Se exceptúa expedición y renovación del Pasaporte, visita a notarias, registros, consultas voluntarias a juzgados (departamento de asistencia jurídica) y práctica de diligencias.

Justificante: Documento acreditativo que justifique la asistencia al lugar destinado para la realización del deber inexcusable de carácter público y personal.

M) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Justificante: Documento acreditativo de la asistencia.

N) La persona trabajadora que esté sujeta a revisiones médicas periódicas del sistema público de salud tendrá el tiempo realmente necesario para efectuar las mismas. Asimismo, se dispondrá del tiempo necesario para asistir a consulta de especialistas del sistema público de salud. En ambos casos es imprescindible que figure en el justificante médico la hora de entrada y de salida a la consulta.

Para aquellos justificantes médicos en los que se indique que sea preciso reposo de 24 a 72 horas, este comenzará a contar desde el mismo día de su expedición.

Se permite a los trabajadores disponer de una bolsa de hasta 20 horas anuales de permiso retribuido para acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad (hijos menores de edad y familiares con discapacidad o mayores de 65 años y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora) a consultas médicas de la Seguridad Social, para pruebas/tratamientos médicos de enfermedades graves, previa notificación y justificación adecuada, siempre y cuando, la tasa de absentismo de los últimos 6 meses, sea igual o inferior al índice de absentismo de las empresas que pertenecen al mismo sector de actividad.

Como permisos **no retribuidos, con previo aviso y justificación adecuada**, se establecen los siguientes:

1. Se dispondrá del tiempo necesario, para acompañar a los/as hijos/as menores de dieciocho años a consulta médica de familia y especialista del sistema público de salud. Asimismo, dispondrán de este tiempo no retribuido para acompañar a hijos/as mayores de 18 años con discapacidad que no puedan valerse por sí mismos/as.
2. Se dispondrá del tiempo necesario en caso de fallecimiento de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad y convivientes.
3. Se dispondrá del tiempo necesario para asistir a matrimonios o enlaces de parejas de hecho, de los familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad y convivientes.

4. Se dispondrá del tiempo necesario para asistir a la expedición/renovación del Pasaporte, visitas a notarias, registros, consultas voluntarias a juzgados (departamento de asistencia jurídica), práctica de diligencias y asistencia a juicios sin citación.

5. Permisos de Cooperación Internacional para el Desarrollo:

Los/as empleados/as indefinidos/as que deseen participar en proyectos para el desarrollo financiados por organismos oficiales podrán obtener un permiso sin retribución, a disfrutar de forma continuada, cuya duración coincidirá con la de su participación en el proyecto, sin que en ningún caso pueda ser superior a dos años.

Quienes hayan disfrutado este permiso no podrán obtener otro para el mismo o diferente proyecto hasta que hayan transcurrido cuatro años desde la finalización de aquél.

En cualquiera de los supuestos contemplados en los apartados 1), 2), 3) o 4), el/la trabajador/a podrá recuperar el tiempo empleado, fuera de su jornada laboral, a fin de que no le sea descontado el importe de este tiempo. En este caso, el/la trabajador/a será requerido por la empresa para restituirlo, un día sábado u otro distinto, cuando las necesidades del servicio lo requieran.

Para el supuesto del apartado 5), la Comisión Paritaria examinará cada caso minuciosamente.

Tendrá una **consideración especial** lo siguiente:

Permiso por razón de violencia de género o violencia doméstica.

Las faltas de asistencia de las/los trabajadoras/trabajadores víctimas de violencia de género o violencia doméstica, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda, con un máximo de 3 días al mes.

CAPÍTULO SEXTO: JUBILACIÓN

Artículo 30º.- Jubilaciones. -

1. En aplicación de la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, salvo pacto individual en contrario expreso, y ello siempre que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Por ello en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, se establece, la contratación de nuevo trabajador o la transformación de un contrato temporal en indefinido.

2. **Excepcionalmente**, ese límite de 68 años podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20% de las personas ocupadas en las mismas.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

3. Los/as trabajadores/as de la empresa podrán acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en la normativa de Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores. Los/as interesados/as habrán de solicitarlo a la empresa mediante escrito presentado con una antelación de al menos 3 meses a la fecha prevista para la jubilación, al que habrá de acompañar informe de la Entidad gestora que certifique que reúne las condiciones necesarias para el acceso a la

jubilación parcial. Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el/la interesado/a no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión de contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

En materia de Incapacidad Temporal, vista las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente Convenio Colectivo, que tales trabajadores/as solo tendrán derecho al complemento que correspondan en función de la contingencia, durante el periodo en que se estuviese prestando servicios profesionales para la Empresa.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio Colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, le serán reconocidos en su integridad a los/as trabajadores/as jubilados/as parcialmente, mientras que esté vigente la relación laboral, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzcan durante el periodo en que se estuviese prestando servicios profesionales para la Empresa.

La regulación prevista en el presente artículo podrá ser objeto de modificación por la Comisión Paritaria adaptándose según las posibilidades que legalmente permita la Seguridad Social o se establezcan en su normativa específica.

Se tendrá en cuenta el Plan de Jubilación Parcial y Relevo presentado en la Dirección Provincial del INSS en su día, de acuerdo con el artículo 8.c) del RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los/as trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

CAPÍTULO SÉPTIMO: ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 31º. Principios Generales. -

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas del personal, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

Aserpinto pagará por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 32º. Estructura salarial y clasificación. -

La estructura salarial regulada en el presente capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el capítulo segundo del presente convenio, así como al personal de la estructura directiva y mandos intermedios.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- SALARIO BASE.
- RETRIBUCIONES DE CARÁCTER PERSONAL:
 1. Complemento de disponibilidad.
 2. Complemento de destino.
 3. Complemento de antigüedad.
 4. Complemento por trabajo festivo.
 5. Complemento de trabajo nocturno.
 6. Complemento de transporte.
 7. Complemento de convenio.
 8. Complemento de turnicidad.
 9. Guardias.

- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 33º. Salario base. -

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos profesionales en el Anexo I de este Convenio, así como al personal de la estructura directiva y mandos intermedios.

Artículo 34º. Retribuciones de carácter personal. -

1. Complemento de disponibilidad: Complemento que se abona de forma individualizada a aquellos/as trabajadores/as que por la actividad y características del puesto de trabajo que desempeñan obliga a la disponibilidad habitual y a alteraciones de los horarios.

La percepción de este complemento depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable. Es decir, si varía el puesto de trabajo, el derecho al mantenimiento de la retribución no alcanza a este complemento.

2. Complemento de destino: Complemento salarial que se devenga en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrá carácter personal ni

consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

3. Complemento de antigüedad: Se reconoce un complemento de antigüedad de 36,61€ brutos mensuales que se devengarán a fecha de vencimiento, en proporción a los días trabajados del mes correspondiente, por cada tres años continuados de prestación de servicios en la empresa.

El tiempo de trabajo en cualquier administración será reconocido como de servicios previos. Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores/as, ya sean fijos o eventuales, con independencia, en cuanto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente".

4. Complemento por trabajo festivo: Durante la vigencia del presente convenio, se fija para aquellos/as trabajadores/as que, presten servicios los domingos y festivos, la compensación económica de 115,29€ brutos por cada festivo trabajado en jornada completa (7 horas), retribuyéndose de forma proporcional en función de la jornada realizada.

Dicha compensación económica corresponderá únicamente cuando las horas realizadas en domingo o festivo excedan de su jornada semanal.

En el caso de trabajadores/as con contrato de lunes a domingo que, en cómputo semanal, incluido el domingo, realicen su jornada no tendrán derecho a la compensación económica.

5. Complemento de trabajo nocturno: Las horas trabajadas en jornada ordinaria durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 50 por 100 sobre el salario base. El mismo será abonado aun cuando el/la trabajador/a se encuentre de baja médica o disfrutando de período vacacional.

6. Complemento de transporte: Se establece este plus de carácter extra salarial para compensar los gastos para acudir al puesto de trabajo de los/as trabajadores/as de Aserpinto, en la cantidad señalada en los Anexos de este Convenio.

7. Complemento de convenio.

8. Complemento de turnicidad: Complemento salarial que se devenga para aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza implique para el trabajador desarrollar su jornada laboral en diferentes horarios, abonándose, únicamente, a quienes presten sus servicios en turnos rotatorios (turnos de mañana, tarde y noche, usualmente agrupados por semana). También procede su abono a los trabajadores que prestan el trabajo en jornada partida de forma habitual.

La percepción de este complemento, depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable. Es decir, si varía el puesto de trabajo, el derecho al mantenimiento de la retribución no alcanza a este complemento.

El importe a cobrar será de 75 € a jornada completa, abonándose de forma proporcional en función de la jornada trabajada.

9. **Guardias:** Complemento que se abona de forma individualizada a aquellos/as trabajadores/as que voluntariamente acuerdan con la empresa el desempeño de un trabajo, que en función de la actividad se clasifican en:

A. **Guardias Alumbrado Público:** consiste en la respuesta inmediata ante avisos relacionados con anomalías en el alumbrado público, instalaciones eléctricas de edificios municipales, así como cualquier evento programado que no requiera una presencialidad continuada, subsanando en el momento todas aquellas incidencias que se puedan realizar, sin que supongan un mayor riesgo para el/la trabajador/a, garantizando siempre la seguridad de todas las personas que pudieran verse afectadas por la anomalía.

1. Objetivo:

Garantizar la prestación continua del servicio eléctrico y la atención a posibles incidencias o emergencias relacionadas con las instalaciones eléctricas municipales de alumbrado público o edificios municipales, así como de los eventos programados, fuera del horario laboral ordinario.

2. Tipología de guardias:

Guardia disponibilidad: Consiste en que el trabajador debe estar disponible y localizable para acudir en caso de aviso en un tiempo determinado (máximo 20 minutos).

Guardia presencial: El trabajador debe estar en su lugar de trabajo o en el punto de referencia, fijado en la orden de trabajo, durante el turno organizado, siendo obligatoria la inspección vigilada de la vía pública tres días a la semana.

3. Turnos de guardia:

Turno semanal: Cada electricista del servicio municipal realiza una guardia durante una semana completa, incluyendo fines de semana y festivos, cambiando cada lunes a las 7.00h.

Rotación: Los trabajadores del servicio de electricidad irán rotando de forma semanal para asegurar que todos participen de manera equitativa acorde con los requisitos de la guardia a realizar.

4. Personal necesario:

Hasta dos electricistas disponibles para atender las incidencias que puedan surgir. Todas las semanas del año habrá un electricista disponible, y habrá un segundo trabajador en aquellas semanas del año que contengan eventos programados.

5. Disponibilidad y medios:

Los empleados que están de guardia deben tener acceso a un teléfono móvil o dispositivo de comunicación para estar localizables en todo momento, con acceso a la plataforma de gestión de incidencias.

Se les proporcionará los medios de transporte y herramientas necesarias para acudir y solucionar lo antes posible los avisos recibidos.

6. Compensaciones:

Retribución económica: Los empleados en guardia recibirán una compensación económica adicional establecida en el convenio colectivo o acuerdo específico. el importe a cobrar por dicha semana de guardia será de:

- 375 € para las guardias semanales programadas.
- 267,95€ para las guardias de eventos programados.

Descanso compensatorio: Tras una intervención, el trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso compensatorio si la intervención ha sido prolongada o en horas de la madrugada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34.3 del ET.

7. Planificación y comunicación:

Se realizará un cuadrante formado por aquellos trabajadores cualificados que cuenten con los debidos conocimientos y experiencia en todas las instalaciones municipales, con al menos un año en el servicio, con un calendario de guardias planificado anualmente, cubriendo 24h todas las semanas del año y un segundo cuadrante formado por todos los trabajadores del servicio de electricidad, que debidamente formados, podrán cubrir de forma no presencial, aquellos avisos o incidencias que surjan en todos los eventos programados en esa semana, habiendo participado previamente en su instalación y montaje. En ambos casos, permitiendo a los trabajadores/as conocer con la debida antelación sus turnos.

8. Prevención de riesgos laborales:

El personal en guardia deberá recibir formación adecuada en seguridad laboral y estar familiarizado con los protocolos de intervención de urgencia, tanto en condiciones normales como en situaciones especiales (condiciones meteorológicas adversas, cortes de suministro, etc.).

Estos modelos de guardia podrán sufrir modificaciones dependiendo del grado de domotización de las instalaciones municipales

- B. Guardias Fontanería:** consiste en disponibilidad ante todo tipo de averías en edificios, parques o zonas públicas del municipio. En el caso de anomalías en el funcionamiento de los sistemas de riego en zonas verdes, parques o jardines, se procederá al corte del suministro, quedando pendiente su reparación por personal especializado del área correspondiente.

La guardia es de una semana completa por operario/a, estando disponible durante el periodo en el que no exista turno de trabajo, incluyendo fines de semana y festivos. De esta forma queda el servicio cubierto los 365 días del año, las 24 horas del día.

El importe a cobrar por dicha semana de guardia será de 267,95€.

La percepción de estos complementos, depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

Para el correcto desarrollo de la guardia contarán con un teléfono de empresa.

- C. Guardias BIR:** consiste en disponibilidad para realizar presencialmente los trabajos necesarios con el fin de evitar que, la situación objeto de aviso, pueda suponer un riesgo, perjuicio o deterioro para las personas o las cosas, colaborando de forma activa con los servicios o Departamentos que pudieran interactuar en paralelo (ya sea electricista o fontanero de guardia, PIMER, Policía, bomberos, etc.).

La guardia es de una semana completa por operario/a, estando disponible durante el periodo en el que no exista turno de trabajo, incluyendo fines de semana y festivos. De esta forma queda el servicio cubierto los 365 días del año, las 24 horas del día.

El importe a cobrar por dicha semana de guardia será de 267,95€.

Para el correcto desarrollo de la guardia contarán con un teléfono de empresa.

Artículo 35º. Pagas extraordinarias. -

El personal acogido a este convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, complemento de destino, complemento de convenio y antigüedad, abonándose, la primera en el mes de junio junto con el salario mensual y, la segunda, en diciembre, entre los días 19 y 21.

A efectos de cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 01 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre del 01 de julio al 31 de diciembre.

El personal que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

Artículo 36º. Fecha de cobro del salario. -

El salario será abonado a mes vencido mediante transferencia bancaria, tramitándose la misma el día 28 de cada mes. De forma excepcional, la nómina correspondiente al mes de diciembre se

abonará entre el 19 y 21 de dicho mes y, la nómina del mes de febrero, se abonará el día 26 del citado mes.

Se adelantará el cierre de la nómina, en aquellos meses en que también se adelante el pago del salario, en la misma proporción en que se adelante este último.

Artículo 37º. Incrementos Salariales Anuales. -

Según la legislación vigente a aplicar.

CAPÍTULO OCTAVO: MEJORAS SOCIALES

Sección Primera: Anticipos

Artículo 38º.- Anticipos. -

a) Anticipos quincenales: el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar hasta el día 14 de cada mes, anticipos quincenales a cuenta de la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima del 50% de una mensualidad del salario base líquido (descontados Seguridad Social e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Dicho anticipo será abonado por la empresa los días, 15 y 16 de cada mes o, en su defecto, el día laborable más próximo a la fecha de solicitud, siempre que la situación de Tesorería lo permita. Cada trabajador/a podrá solicitar un máximo de 12 anticipos en el período transcurrido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio.

b) Anticipos sobre la paga extraordinaria: el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta de la parte proporcional generada de la paga extraordinaria más próxima. Será necesaria la presentación de justificante acreditativo de necesidad.

Artículo 39º. Anticipos reintegrables. -

La empresa reservará la cantidad de 36.000 €, revisable en caso de variación del número de trabajadores/as, para la concesión de préstamos o anticipos reintegrables, que será administrado por la Comisión Paritaria, establecida en la Sección Cuarta del presente Convenio.

El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la empresa, podrá solicitar de ésta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable por un importe no superior a 1.500 €.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará por un período mínimo de cuatro meses y un máximo de un año, quedando a criterio de la Comisión Paritaria la procedencia o no de la concesión de los préstamos, así como el plazo fijado para su amortización, y gozando siempre de prioridad en la concesión quienes no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los/as trabajadores/as en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de viviendas y accidentes relacionados con ella por incendios, hundimientos, etc., muerte o grave enfermedad del/de la trabajador/a o sus descendientes o ascendientes.

Para solicitar el primer anticipo reintegrable, no será necesaria la presentación de documento acreditativo de necesidad.

Para la concesión del segundo préstamo y consecutivos, será necesaria la aprobación de la Comisión Paritaria, y para ello, se estará obligado a facilitar los justificantes requeridos por los miembros de la comisión. No podrán pedirse 2 préstamos consecutivos en menos de un plazo de 6 meses después de pagado el último préstamo. Además, tendrán preferencia el personal que no lo haya solicitado nunca.

Los préstamos que se concedan llevarán consigo un interés del 2% (2 por 100).

Cuando se amortiza un préstamo anticipadamente, durante los 3 primeros meses solo se paga la cantidad prestada y los intereses generados hasta la fecha de la amortización; a partir del 4º mes, no solo se paga la cantidad prestada, sino que también se pagan íntegramente los intereses generados de la totalidad del plazo de amortización firmado.

Artículo 40º. Seguro colectivo de accidentes y de responsabilidad civil. -

1. La empresa formalizará un seguro de accidentes para toda la plantilla de la empresa con las siguientes características:

- Veinticuatro mil euros (24.000 €) por fallecimiento por accidente laboral.
- Veinticuatro mil euros (24.000 €) por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez causada por accidente laboral.

2. La empresa formalizará un seguro de responsabilidad civil para para toda la plantilla de la empresa, por actos que se deriven de la realización de su trabajo.

3. En el supuesto de ocurrir un fallecimiento por accidente, una incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez causada por accidente, Aserpinto adelantará al/a la trabajador/a, que en el momento del hecho causante tuviera contrato en vigor con la empresa, el 50% de la cantidad asegurada, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales necesarios para demostrar la situación legal que se demanda, tanto el/la trabajador/a como sus herederos/as, en el supuesto de fallecimiento. El pago se realizará en el plazo de un mes a partir de la fecha de registro que demuestre la presentación de toda la documentación que la Dirección le solicite.

Asimismo, Aserpinto, facilitará a la parte social firmante del presente Convenio Colectivo, una copia de la mencionada póliza.

Sección Segunda: Ayuda Social

Artículo 41º. Ayuda a la dependencia y gastos de acción social. -

a) Ayuda a la dependencia: se establece una ayuda anual de 1.500€ para cada uno de los/as trabajadores/as de Aserpinto que tengan un hijo o hija, o tengan bajo su tutela legal a una persona conviviente, con una discapacidad moderada, entendiéndose por tal como la restricción o ausencia de la capacidad que imposibilitan realizar las actividades, en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el Real Decreto 1971/1999 de 26 de enero de 2000 unifica los baremos para determinar en toda España los grados de minusvalía, y de acuerdo con dichos grados, tendrá derecho al percibo de la ayuda económica a que se refiere este artículo, toda la plantilla de Aserpinto que tengan un hijo/a con discapacidad en grado 3, calificado como discapacidad moderada, cuya calificación es de al menos el 33% o más de discapacidad.

Asimismo, se establece la posibilidad de analizar y estudiar cada caso concreto de Minusvalía, al objeto de determinar la percepción o no de la ayuda económica establecida en el presente artículo, a través de la Comisión Paritaria, regulada en el Capítulo I, Sección Cuarta del Presente Convenio.

b) Gastos de acción social: la Acción Social se define como el conjunto de actividades encaminadas a la consecución de un sistema general de bienestar social, entendido como un valor social que persigue el poner a disposición de toda la plantilla de Aserpinto aquellos medios que sean precisos para satisfacer las demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren recogidas dentro de los sistemas mutualistas o de Seguridad Social.

Corresponde a la Comisión Paritaria el control y seguimiento del concepto y ámbito de la acción social, requisitos generales, aspectos económicos, documentación a presentar, tipología de ayudas y cualesquiera otros asuntos que puedan surgir relacionados con la misma, quedando estructurada de acuerdo a lo que indican las presentes normas.

El cumplimiento de los gastos de acción social estará supeditado a los límites establecidos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año y de conformidad con la normativa aplicable, no pudiendo en ningún caso contradecir lo establecido en las normas de aplicación.

Requisitos generales.

a. Beneficiarios: con carácter general, podrá ser beneficiario/a solicitante/a de las prestaciones, cualquier empleado/a en situación de servicio activo que lleven prestando servicios durante un período mínimo de un año continuado, que otorgue las ayudas en el momento de presentar la solicitud, para sí o a favor de sus familiares, siempre que éstos sean integrantes de la unidad familiar.

b. Delimitación de la «Unidad familiar». A los efectos de la percepción de las prestaciones se entenderá por unidad familiar: La integrada además de por el empleado/a, por los siguientes elementos, si los hubiera: los hijos propios y los del cónyuge, bien sean por naturaleza, adopción o acogimiento de carácter indefinido; los menores o personas con discapacidad sometidos a la tutela de cualquiera de ellos.

Asimismo, la que tiene su base en una unión de hecho estable y probada mediante cualquier prueba admitida en derecho, los hijos y/o ascendientes, con los mismos requisitos expresados anteriormente.

El límite de edad de los hijos se establece en 26 años, salvo para los hijos con una discapacidad igual o superior al 33 %, en los que no existirá dicho límite. En todos los casos se exige, que convivan en el domicilio familiar, salvo el caso de los hijos que convivan con la persona que ostente la custodia, y/o los familiares que requieran atención y/o estancia fuera de dicho domicilio familiar y dependencia económica del solicitante. Se entenderá que existe dependencia económica cuando la persona que conviva con el solicitante carezca de ingresos o estos fueran inferiores al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) del año en curso.

c. Derechos y Cuantificación de las ayudas. Aquellos solicitantes que estén en la situación de servicio activo o prestando sus servicios durante todo el periodo de cobertura tendrán derecho a percibir la totalidad de las ayudas de acción social que les correspondan.

Durante los seis primeros meses de trabajo continuado en Aserpinto, el personal no podrá disfrutar de las prestaciones sociales.

A partir de llevar trabajando seis meses y hasta los nueve meses de antigüedad continuada, se tendrá derecho al 50% de las prestaciones sociales.

A partir de los nueve meses de antigüedad y hasta los 12 meses de trabajo continuado, se tendrá derecho al 75% del importe de las prestaciones.

d. Aspectos económicos: criterios de distribución de las ayudas. Los gastos de Acción Social deberán incluir los siguientes aspectos:

1. Las cantidades asignadas, inicialmente, a cada tipo de ayuda.
2. Los Importes máximos –y mínimos en su caso– a percibir por el empleado/a para cada ayuda y en total, sin que en ningún caso puedan exceder el total de los gastos desembolsados. Se fija un importe del 25% sobre el importe total de las facturas presentadas, con un máximo de 100-€ por trabajador/a.

Las ayudas cubrirán los gastos que se ocasionen en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso, abonándose el importe de todas las prestaciones sociales, a año vencido en la nómina del mes de enero.

e. Documentación, solicitudes y forma de presentación.

1. Documentación y formas de presentación: original o fotocopias compulsadas, del DNI o libro de familia de los interesados y de los familiares; facturas originales o fotocopias compulsadas que justifiquen el gasto realizado o la documentación que se considere necesaria. Cuando se hace referencia a facturas, para ser consideradas como tales, deben cumplir los requisitos establecidos en el Real Decreto 2402/1985, de 18 de diciembre (BOE de 30 de diciembre de 1985). Cuando se solicita fotocopia del Libro de Familia deberán figurar aquellos miembros por los que se solicita la ayuda o prestación.
2. Las solicitudes deberán presentarse en el registro de la empresa sito en la C/Pablo Picasso, 4, dirigido al departamento de Recursos Humanos.
3. Se establece que se podrán presentar las solicitudes de ayudas sociales por los trabajadores en cualquier momento.

f. Tipología de las ayudas.

Las actividades que se proponen tienen carácter indicativo. Las distintas ayudas podrán ser objeto de revisión por parte de la comisión paritaria:

- ❖ Óptica
- ❖ Dentista
- ❖ Ortopedia
- ❖ Fisioterapeuta
- ❖ Aparato auditivo
- ❖ Ayuda para alimentación de celíacos
- ❖ Ayuda para cirugía oftalmológica por cada ojo
- ❖ Matrícula de Escuela Oficial de Idiomas
- ❖ Matrícula de Formación Profesional

- ❖ Matrícula universitaria
- ❖ Ayudas para libros de texto de educación primaria, secundaria obligatoria (E.S.O), Bachillerato y Formación Profesional o denominación que sustituya a estos estudios.

Sección Tercera: Enfermedad y Accidentes

Artículo 42º. Dirección y control de la Incapacidad Temporal. -

1º. Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común y profesional y accidente laboral y sólo para los casos en que sea necesaria la hospitalización, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía hoy vigente garantice el 100 por ciento del salario de Convenio, durante la aludida hospitalización y el proceso de recuperación posterior, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

Esta ayuda económica comenzará a devengarse a partir del primer día y se mantendrá mientras el/la trabajador/a se encuentre en situación de Incapacidad Temporal y en alta en la empresa, debiéndose someter los/as beneficiarios/as de cada ayuda a los reconocimientos médicos que la empresa considere necesarios.

2º. Así mismo, cuando exista baja por accidente laboral sin hospitalización, la empresa abonará al/a la trabajador/a un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias vigentes garantice el 100 por ciento del salario de Convenio.

Esta ayuda económica comenzará a devengarse a partir del primer día y se mantendrá mientras el/la trabajador/a se encuentre en situación de Incapacidad Temporal y en alta en la empresa, debiéndose someter los/as beneficiarios/as de cada ayuda a los reconocimientos médicos que la empresa considere necesarios.

3º. En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común y accidente no laboral, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social vigentes, garantice el 100 por ciento del salario del Convenio.

Esta ayuda económica comenzará a devengarse a partir del primer día y se mantendrá mientras el/la trabajador/a se encuentre en situación de Incapacidad Temporal y en alta en la empresa, debiéndose someter los/as beneficiarios/as de cada ayuda a los reconocimientos médicos que la empresa considere necesarios.

En todos los casos de Incapacidad Temporal y desde el primer proceso en el que incurra el/la trabajador/a, éste/a perderá el derecho a la prestación complementaria detallada en los párrafos anteriores de este mismo artículo, si no acude a la citación del médico de la empresa (ya sea servicio propio o externo), sin causa justificada. También se perderá el derecho de la prestación complementaria cuando el INSS emita resolución declarando sin efector económicos la baja médica.

En todos los supuestos de Incapacidad Temporal, el salario de Convenio a que se refiere incluye salario base, antigüedad, Complemento de Convenio, Complemento de Disponibilidad, Complemento de Destino y Complemento de Nocturnidad.

Lo anterior sólo será de aplicación en aquellos/as trabajadores/as que cumplan el requisito de tener cotizados 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la baja médica por tal circunstancia.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidentes del/de la trabajador/a que sea alegado por éste/a para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del/de la trabajador/a a dichos reconocimientos, así como la falta injustificada de asistencia al mismo una vez notificada, determinará la suspensión de las mejoras económicas.

CAPÍTULO NOVENO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 43º. Definición. -

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, y que tienen carácter enunciativo y no limitativo, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

La imposición de sanciones, conforme a lo dispuesto en estas normas, es independiente y compatible con las que, por los mismos hechos, corresponda aplicar a los Tribunales o autoridades distintos a la jurisdicción laboral.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas que ya están contempladas, en consenso con la Comisión Paritaria.

Son faltas disciplinarias toda acción u omisión de los/as trabajadores/as que suponga un incumplimiento de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo.

A) PUNTUALIDAD O PERMANENCIA

FALTAS MENSUALES	TIPIFICACIÓN
De 4 a 9	Falta leve
De 10 a 15	Falta grave
16 o más	Falta muy grave

B) ASISTENCIA

FALTAS MENSUALES	TIPIFICACIÓN
1	Falta leve
2	Falta grave
3 o más	Falta muy grave

Artículo 44º. Faltas. -

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

A) Faltas Leves:

1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros de trabajo de inferior, igual o superior nivel o grupo profesional.
2. Las faltas de puntualidad, permanencia o asistencia. (Según se detallan en el artículo anterior apartados A) y B).
3. La mala conservación de materiales, máquinas, útiles, enseres y vestuario, cuando no produzcan daños ni tengan repercusión en la buena marcha del servicio.
4. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal, facilitados por la empresa, para prevención de accidentes o no entregarla cuando termina el contrato de trabajo.
5. Desobedecer las instrucciones verbales o escritas para el empleo de motores, transmisores, máquinas, mecanismos y aparatos en general, en evitación de accidentes y enfermedades profesionales, cuando de ello no se derive riesgo grave al trabajador o a sus compañeros de servicio.
6. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia, descuido inexcusable o dejadez de funciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo no superior a 30 minutos.
8. No comunicar con la antelación previa debida, la inasistencia al trabajo por causa justificada.
9. Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
10. Ingerir bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo.
11. La embriaguez no habitual en el trabajo.
12. No comunicar a la empresa las circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
13. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
14. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

15. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
16. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que lo motivó.
17. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
18. Estar vestido con ropa laboral de Aserpinto, fuera de horario laboral, y hallarse dentro de bares o similares.
19. La pérdida, o extravío, por negligencia del trabajador, de cualquier prenda constitutiva del uniforme laboral.

B) Faltas Graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros, subordinados y usuarios.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.
4. Las faltas de puntualidad, permanencia o asistencia. (Según se detallan en el artículo anterior apartados A) y B).
5. Las deficiencias en el cuidado de materiales, máquinas, enseres y elementos de trabajo, cuando produzca daños y tenga repercusión en la buena marcha del servicio.
6. La reincidencia en la comisión de faltas leves, (se considerará reincidente a partir de la comisión de la tercera falta, es decir con la tercera falta leve cometida automáticamente se convierte en grave) aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones firmes por las mismas (por las dos anteriores), en el período de tres meses.
7. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
8. El uso inadecuado de dispositivos móviles, entregarse a redes sociales, juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
9. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
10. Dormir durante la jornada de trabajo.
11. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del sector o de la empresa.
12. Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
13. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
14. 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.
15. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
16. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
17. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
18. Insultar o amenazar a un compañero o a un ciudadano.
19. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

20. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. No prestar la 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.
22. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las 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.
23. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
24. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
25. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
26. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
27. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
28. La reiterada falta de aseo y limpieza personal (la tercera vez que se sancione será infracción grave).
29. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
30. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comportan riesgos personales o materiales.
31. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
32. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
33. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta o parte de trabajo y no cumplimentar los mismos.
34. Incumplimiento del Código Ético

C) Faltas Muy Graves:

1. Las faltas de puntualidad, permanencia o asistencia. (Según se detallan en el artículo anterior apartados A) y B).
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
4. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
5. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
6. El estado de embriaguez en el trabajo o el consumo de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.
7. La reincidencia de faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta, cuando hayan mediado sanciones firmes por las mismas, en el período de un año.
8. La competencia desleal.
9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados o ciudadanos.
10. Cualquier comportamiento repetitivo, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
11. 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.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
13. La desobediencia continuada o persistente.
14. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del trabajo que sean constitutivos de delito.
15. No comunicar la retirada temporal o definitiva del permiso de conducir (comunicación y entrega de documentación) por la autoridad competente, siempre que este permiso sea necesario para el desarrollo del trabajo.
16. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física y psíquica de otro trabajador o de terceros.
17. El fraude, hurto o robo a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
18. Causar daños de importancia o que tengan destacada repercusión en el servicio, por descuido o negligencia en el uso y conservación de máquinas, herramientas, utensilios y vestuario que maneje el trabajador por razón de su trabajo, así como en otros bienes y efectos de la empresa, de los usuarios o de terceros.
19. Las imprudencias temerarias o negligencias que afecten a la seguridad del trabajo o a la regularidad de los servicios que se prestan.
20. Simulación de enfermedad o accidente.
21. La negativa a someterse a control de alcohol o tóxicos; así como la negativa a someterse a cualquier otro sistema de vigilancia de la salud cuando ese examen resulte obligatorio en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.
22. Presentar niveles de alcohol que superen las tasas establecidas.
23. La detección positiva para metabolitos de drogas de abuso.
24. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

Artículo 45º. Sanciones. -

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.
- Inhabilitación temporal para la promoción o ascensos profesionales por un período de uno a tres años.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo con una duración máxima entre 3 meses y un día, y 6 meses.
- Inhabilitación temporal para la promoción o ascensos profesionales por un período de tres a cinco años.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del/de la trabajador/a o multa de haber.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada nivel o grupo profesional, se hará teniendo en cuenta:
 - a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
 - b) El daño al interés público cuantificándolo incluso en términos económicos, cuando sea posible.
 - c) La reiteración o reincidencia.
 - d) La peligrosidad.
3. En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado al Comité de empresa, las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa y delegado/a de personal, en el plazo de tres días hábiles, de una copia de la notificación de la resolución o aviso de sanción entregado al/a trabajador/a. Ante una notificación de falta leve, la parte social dispondrá de un plazo de tres días hábiles para presentar cuantas alegaciones estime oportunas. Ante una notificación de falta grave o muy grave, dispondrá de un plazo de cinco días hábiles. La empresa resolverá el expediente sancionador en un plazo máximo de dos meses.

Artículo 46º. Prescripción de las faltas. -

De conformidad con lo establecido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El plazo de prescripción de las faltas disciplinarias, se interrumpe con la notificación de incoación de expediente sancionador, al trabajador.

Artículo 47º. Cancelación. -

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Artículo 48º. Revisión Médica. -

Con carácter general, las revisiones médicas tendrán carácter voluntario, salvo las excepciones fijadas en el art.22 de la Ley 31/1995 de PRL y los reconocimientos exigidos en el art.243 de la Ley General de la Seguridad Social. Se realizará, por parte del servicio de vigilancia de la salud contratado por la empresa, reconocimientos médicos generales anuales, exploraciones ginecológicas bianuales, que serán contratadas en centros especializados, para las trabajadoras y análisis anuales de detección de antígeno prostático específico para trabajadores mayores de 50 años, todo ello con carácter preventivo. Los reconocimientos generales se dirigirán a determinar la capacidad física del/de la trabajador/a para el trabajo en general, así como para determinados trabajos en particular.

Con carácter general, la práctica del reconocimiento a cada trabajador/a se hará conforme a las funciones establecidas para cada nivel o grupo profesional de la Empresa, si bien, excepcionalmente se podrán realizar valoraciones de capacidad atendiendo a las tareas y riesgos particulares de un puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta la naturaleza de los servicios prestados por la empresa y los riesgos laborales que puedan suponer, para el/la propio/a trabajador/a o para terceros, así como la carga de responsabilidad en circulación propia del cargo, estos reconocimientos médicos tendrán el carácter de voluntarios, tal como establece el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, salvo en los supuestos en los que los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro para el/ella mismo/a, para los/as demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas o no con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para

otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Dicho reconocimiento médico general se realizará en horas de trabajo efectivo. Cuando dicho reconocimiento médico general se realice fuera de las horas de trabajo efectivo se compensará con la misma cantidad de tiempo empleado al respecto.

La empresa asume los gastos producidos por el desplazamiento de sus trabajadores para asistir a la realización de reconocimientos médicos, cuando estos se produzcan en distinta localidad del centro de trabajo a los que hayan sido citados. El abono de dichos gastos se justificará mediante la presentación del billete o documento que corresponda.

Artículo 49º. Reserva de la información. -

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

Los resultados de la vigilancia y control de la salud serán comunicados a los/as trabajadores/as afectados/as y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del/de la trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del/de la trabajador/a. No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/de la trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 50º. Planificación. -

Con el fin de optimizar la calidad de la medicina del trabajo en la empresa, y teniendo en cuenta que estas revisiones médicas tendrán lugar durante la jornada laboral, la Dirección de la empresa establecerá un Plan Anual de Reconocimientos Médicos, coordinado con las diferentes dependencias, en orden a lograr la necesaria fluidez de los reconocimientos, economizar tiempo del personal citado y evitar alteraciones de los servicios.

La Dirección de la empresa, a través del área de Recursos Humanos, dictará las instrucciones de carácter complementario que estime convenientes para la mejor aplicación de estas normas.

Sección Segunda: Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 51º. Principios Generales de Seguridad y Salud. -

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 08 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo de la mismas, así como aquellas otras que pudieran promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los/as trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber de la empresa de garantizar una protección de los/as trabajadores/as a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento, la empresa, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 08 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, así como aquellas otras que pudieran promulgarse durante la vigencia del presente convenio, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los/as trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

3. Con el fin de garantizar la seguridad en el lugar de trabajo durante la jornada laboral, la empresa se reserva el derecho a realizar controles de alcohol y drogas a los trabajadores, siempre respetando la legislación vigente y los derechos fundamentales de los mismos. Dichos controles podrán realizarse ante la existencia de indicios razonables de que un trabajador pueda estar bajo los efectos de sustancias que alteren sus capacidades, o tras un accidente laboral.

La empresa garantizará que los controles se realicen bajo criterios de proporcionalidad y con la intervención de personal cualificado junto con un delegado de prevención para llevarlos a cabo. Los trabajadores estarán informados de los procedimientos y resultados, los cuales serán tratados de forma confidencial en cumplimiento de la normativa vigente y respetando en todo momento la intimidad del trabajador.

El incumplimiento de las normas establecidas en relación con el consumo de alcohol o drogas en el lugar de trabajo podrá dar lugar a sanciones disciplinarias conforme a lo establecido en el régimen sancionador del presente convenio.

Acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo:

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud del personal, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas o que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

Artículo 52º. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. -

La iniciativa y desarrollo de las acciones encaminadas a la prevención de riesgos profesionales y a la higiene y comodidad en el trabajo quedarán encomendados a un Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 53º. Finalidad del Comité. -

Con independencia de las competencias que determina el artículo 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de obligada observancia en todo caso, se establecen como específicas las siguientes:

- a) Promover, coordinar y señalar en todo el ámbito de la empresa, bajo las directrices de la Dirección, las líneas básicas de actuación en materias que afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, que se estructurarán en un Plan aprobado por este Comité.
- b) Impulsar en todos los niveles del personal la formación, deseo de superación, la responsabilidad y actitudes de permanente vigilancia de aquellos factores humanos o técnicos que puedan influir en la reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la empresa.
- c) Asegurar el cumplimiento de los planes de actuación aprobados y su permanente actualización.
- d) Proponer a la Dirección la adscripción de los recursos para la realización del Plan de Seguridad e Higiene y las inversiones de carácter urgente necesarias para garantizar la seguridad de personas y bienes corporativos.
- e) Definir y Coordinar todos los cursos en materia de Prevención de riesgos laborales de acuerdo con la Legislación Vigente.
- f) El comité informará al Comité de Empresa y a la Empresa del resultado de las inspecciones, así como de los programas de mejora, actualización, y plan de inversiones, si es el caso, con el fin de actualizar las instalaciones, equipos, programas de formación para dar cumplimiento a la legislación vigente.
- g) El comité de seguridad deberá coordinar, en materia de prevención, las auditorias de prevención que deberán llevarse a cabo por Empresa independiente; estas actuaciones incluyen todas las instalaciones de la empresa, equipos, sitios de trabajo, herramientas, etc.
- h) El Comité de Seguridad y Salud deberá evaluar todos los casos de absentismo de forma individualizada y colectiva, participando activamente y planteando propuestas, para su reducción.

- i) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 54º Composición del Comité de Seguridad y Salud. -

1. El Comité estará formado por tres delegados/as de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los delegados/as de Prevención, de la otra.

2. Los/as delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores/as:2 delegados/as de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores/as:3 delegados/as de Prevención.

De 501 a 1000 trabajadores/as:4 delegados/as de Prevención.

De 1001 a 2000 trabajadores/as:5 delegados/as de Prevención.

De 2001 a 3000 trabajadores/as:6 delegados/as de Prevención.

De 3001 a 4000 trabajadores/as:7 delegados/as de Prevención.

De 4001 en adelante:8 delegados/as de Prevención.

3. A efectos de determinar el número de delegados/as de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Los/as trabajadores/as vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores/as fijos de plantilla.
- b) Los/as contratados/as por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un/a trabajador/a más.

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

Artículo 55º Reuniones del Comité de Seguridad y Salud. -

La periodicidad de las reuniones será bimestral. No obstante, podrá ser solicitada una convocatoria, siempre que lo decida el responsable del área de Prevención de Riesgos Laborales, o a petición de la mitad o más de sus componentes, mediante petición fundada por escrito.

1. El orden del día será fijado por el responsable del área de Prevención de Riesgos Laborales, a cuyo efecto los integrantes del Comité deben enviarle, con suficiente antelación, los temas que consideren puedan ser objeto de inclusión en el mismo.

En todo caso, en el orden del día figurarán, como temas permanentes, los siguientes:

- Lectura y aprobación del Acta de la reunión anterior.
- Evaluación de la accidentalidad y del absentismo laboral en la empresa.
- Seguimiento y control de planes y programas de seguridad.
- Seguimiento del cumplimiento de acuerdos.

2. De cada reunión del Comité, se levantará Acta, que será remitida a todos sus miembros, para proponer aquellas modificaciones que sean necesarias antes de su aprobación.

3. Los acuerdos se tomarán por consenso de los integrantes del Comité, pudiendo, excepcionalmente, adoptarse acuerdos con la discrepancia de alguno de los miembros, recogiendo en Acta esta circunstancia.

Artículo 56º Comité de Compliance.-

EL comité de Compliance es un órgano que se encarga de la supervisión, vigilancia y control de las obligaciones de Compliance penal en Aserpinto, tanto hacia dentro como hacia fuera de la misma. El comité debe disponer de suficientes recursos, estatus, autoridad e independencia adecuadas. La función del Compliance Officer es la de prevenir los incumplimientos o violaciones de las normas en los diferentes sectores de Aserpinto. El Compliance es una función independiente que identifica, asesora, alerta, monitorea y reporta los riesgos de cumplimiento en Aserpinto.

El comité de Compliance está formado con una periodicidad fija de ocho años por:

1. Técnico de compras.
2. Técnico de RRHH.
3. Técnico del departamento financiero.
4. Secretario/a de Dirección.
5. Director/a (abogado con formación probada en Compliance penal para poder ejercer como Compliance Officer).
6. Representante de los trabajadores designado por el comité de empresa (con voz pero sin voto).

1. Independencia en el Desempeño de Funciones:

El Comité de Compliance así como el Compliance Officer tendrá plena autonomía e independencia en el desarrollo de sus funciones. No podrá ser objeto de presiones indebidas, influencias o intervenciones que limiten o condicionen sus decisiones relacionadas con el cumplimiento de normativas internas, externas, legales o éticas.

2. Protección Contra Represalias:

Cualquier acción, directa o indirecta, que constituya una represalia contra el Comité de Compliance así como contra el Compliance Officer debido a la realización de sus funciones será considerada una falta grave. Estas acciones incluyen, pero no se limitan a, despido injustificado, degradación de puesto, reducción de salario, cambios en las condiciones de trabajo o cualquier otro tipo de discriminación o trato adverso.

3. Inmunidad Laboral en Caso de Denuncias:

El Compliance Officer no podrá ser sancionado, despedido o perjudicado en su puesto de trabajo por emitir informes, recomendaciones o denuncias, siempre que actúe de buena fe y dentro de los límites de sus responsabilidades. En caso de controversia, se garantizará un procedimiento justo y transparente antes de cualquier decisión que afecte su situación laboral.

4. Acceso a Recursos y Apoyo:

La empresa se compromete a dotar al comité de Compliance de los recursos materiales, técnicos y humanos necesarios para el adecuado desarrollo de sus funciones. Cualquier impedimento u obstrucción en el acceso a dichos recursos será considerado una violación del presente convenio.

5. Formación y Actualización:

Tanto el comité de Compliance, como el Compliance Officer tendrá derecho a recibir formación continua y actualizada sobre cambios regulatorios y normativos que afecten su labor. La empresa asumirá los costes de dicha formación.

Esta cláusula busca garantizar que el comité de Compliance junto con el Compliance Officer pueda realizar su trabajo de manera efectiva, sin temer represalias o interferencias que comprometan la integridad de su labor. Es fundamental que tanto la empresa como los sindicatos apoyen esta protección para fomentar un entorno de cumplimiento ético y legal.

CAPÍTULO DÉCIMO: UNIFORMES Y DISTINTIVOS**Artículo 57º. Prendas de Trabajo. -**

Se consideran "Uniformes y Distintivos" las prendas y efectos de uso personal que el/la trabajador/a debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los/as usuarios/as de los servicios, a fin de que éstos puedan identificarles durante el servicio que presten.

Estas prendas deberán adecuarse a la normativa existente en cada momento en materia de prevención de riesgos laborales. Se establecerán los cambios puntuales derivados de las decisiones tomadas por el Comité de Seguridad y Salud en cada caso.

Se establece con carácter obligatorio el uso de prendas y distintivos del uniforme durante el servicio para los/as trabajadores/as de la empresa de los distintos cometidos que se establecen más adelante.

Todo aquel/aquella trabajador/a que por su actividad laboral requiriese la utilización de atuendo de trabajo, la empresa estará obligada a facilitar las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad cada año, una vez en temporada de invierno y otra en verano. En cualquier caso, la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos, en el caso de que el/la trabajador/a lo solicite, porque **esté deteriorada, rota, manchada sin solución de lavado, o cuando ya no cumpla las normas y medidas de protección específicas**, en cuyo caso **debe devolver el uniforme laboral. También cuando el empleado/a deje la empresa debe devolver el uniforme laboral.**

A) Personal de Mantenimiento, Almacén, Iluminación, Jardinería y ordenanzas deportivos:

Vestuario de Invierno:

- Un gorro de lana.
- Dos camisas o polos de manga larga.
- Dos pantalones.
- Un par de botas de seguridad o un par de zapatos de seguridad (a elegir por el/la trabajador/a). Para el/la trabajador/a que necesite zapato especial será obligatorio presentar el preceptivo justificante médico que así lo indique, haciendo hincapié en qué tipo de calzado preciso necesita dependiendo de su dolencia y poder respetar, ante todo, la prevención de riesgos laborales.
- Un par de guantes que, de conformidad con la legislación de riesgos laborales, estará en función del área y del puesto de trabajo que desempeñe.
- Un anorak multifuncional, consistente en abrigo de invierno, chaqueta de invierno, chaleco reflectante y/o chubasquero (cada dos años).
- Un pantalón de chubasquero.
- Un jersey o forro polar.

Vestuario de Verano:

- Una gorra.
- Dos camisas o polos de manga corta.
- Dos pantalones.
- Un par de botas de seguridad o un par de zapatos de seguridad (a elegir por el/la trabajador/a). Para el/la trabajador/a que necesite zapato especial será obligatorio presentar el preceptivo justificante médico que así lo indique, haciendo hincapié en qué tipo de calzado preciso necesita dependiendo de su dolencia y poder respetar, ante todo, la prevención de riesgos laborales.
- Un par de guantes que, de conformidad con la legislación de riesgos laborales, estará en función del área y del puesto de trabajo que desempeñe.
- Una chaqueta.

B) Personal de Piscina:

1. Socorristas y Monitores/as:

- Tres bañadores y pantalón.
- Dos chaquetas con capucha.

- Dos camisetas.
- Un par de zapatillas de deporte.

2. Taquilleros/as:

- Dos chándales.
- Dos pantalones bermudas.
- Dos camisetas.
- Un par de zapatillas de deporte.

C) Personal de Limpieza de Edificios:**Vestuario de Invierno /Verano**

- Dos trajes de limpieza (casaca o camiseta y pantalón adecuados a cada estación).
- Un par de zuecos o zapatillas.
- Una chaqueta de invierno.
- Un forro polar.
- Para el personal auxiliar de los colegios se les dotará de dos batas.

D) Personal de Abono Deportivo:**1. Monitores/as y Taquilleros/as:**

- Dos chándales.
- Un pantalón bermuda.
- Dos camisetas.
- Un par de zapatillas de deporte.

A los/as trabajadores/as que se les exija llevar un uniforme determinado, la empresa estará obligada a facilitar las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral. En cualquier caso, la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos, en el caso de que por desgaste de los mismos el/la trabajador/a lo solicite.

Artículo 58º. Obligaciones de los/as trabajadores/as. -

Los/as trabajadores/as que, con arreglo a lo establecido en los artículos anteriores, deban usar uniformes o prendas y distintivos del mismo cumplirán las siguientes obligaciones:

- Ostentar el uniforme y los distintivos, exclusivamente, durante su permanencia en el servicio, fuera del cual queda prohibida su utilización, autorizándose al personal para usar el uniforme a la ida y regreso al trabajo, sin poder entrar en ningún bar o similar mientras lleven puesto el uniforme, con la única excepción de la parada para el bocadillo y mientras ésta dure. Asimismo, queda prohibido modificar las características de las prendas y distintivos, ni los detalles de su confección, así como alterar los distintivos y emblemas propios de cada área.
- Entregada la ropa de temporada, cada trabajador/a tendrá la obligación de comprobar que le queda correctamente, teniendo un plazo máximo de una semana, a contar desde la fecha de recepción, para efectuar cualquier cambio de la misma.
- Cuidar y conservar las prendas y distintivos que constituyen el uniforme establecido.
- Presentarse, siempre, durante el servicio correctamente uniformado/a y con las prendas y distintivos en el debido estado de conservación y limpieza.
- Solicitar la renovación del uniforme o de las prendas y distintivos del mismo, cuando el estado de conservación y presentación así lo aconseje. La pérdida, o extravío, por negligencia del/de la trabajador/a, de cualquier prenda constitutiva del uniforme laboral, será susceptible de sanción.

En los casos de contrataciones de carácter temporal, en los que la empresa conozca con carácter previo la duración del mismo, ya sea por circunstancias de la producción o por interinidad, el/la trabajador/a contratado/a estará obligado/a a devolver las prendas de trabajo, con excepción del calzado, en el momento de la finalización de dicho contrato. Si por negligencia o descuido inexcusable, o cualquier otra circunstancia imputable directamente al/a la trabajador/a, no devolviera el uniforme laboral, la empresa podrá descontarle de la liquidación la parte correspondiente al coste del mismo, según factura de compra.

Artículo 59º. Obligaciones de la empresa. -

1. La empresa estará obligada a sufragar por su cuenta y a su cargo, los gastos a que dé lugar la dotación inicial y renovaciones de las prendas de uniforme que correspondan a los/as trabajadores/as obligados/as a su uso.
2. Todo el vestuario establecido en el artículo 56 del presente Convenio, será entregado por la empresa. Los/as trabajadores/as contratados/as con carácter temporal recibirán el vestuario correspondiente a la temporada en que presten sus servicios en Aserpinto.
3. Cuando los/as trabajadores/as, por motivo de accidente en servicio u otra causa justificada a juicio de la Dirección de la Empresa, sufran deterioro irreparable de las prendas de uniforme o distintivos, se procederá a la renovación de las mismas por parte de Aserpinto.

CAPÍTULO DÉCIMOPRIMERO: RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 60º. Representación del personal. -

En materia de representación colectiva, se estará a lo dispuesto en este Capítulo, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas reglamentarias contenidas en la legislación vigente.

Artículo 61º. Órganos de representación. -

1. Serán órganos de representación de los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de este Convenio, los siguientes:
 - a) Los/as delegados/as de personal que ostentaran la representación colectiva de los/as trabajadores/as en los centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores/as.
 - b) Los Comités de Empresa que ostentaran la representación colectiva de los/as trabajadores/as en los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores/as.
2. La composición de los Comités de empresa se ajustará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 62º. Derechos e infraestructura de los Comités de empresa y de los/as delegados/as de Personal. -

1. Los/as delegados/as de Personal y los comités de empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales tendrán los siguientes derechos:
 - a) Los Comités de empresa dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de los medios y enseres necesarios para que pueda cumplir con la finalidad prevista.
 - b) Se facilitarán a los Comités de empresa y delegados/as de Personal los tabloneros de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los/as trabajadores/as fácilmente.
 - c) Los miembros de los Comités de empresa y los/as delegados/as de Personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, según el número de trabajadores/as que haya en cada centro de trabajo y de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 100 trabajadores/as,.....15 horas.
 - De 101 a 250 trabajadores/as,.....20 horas.

- De 251 a 500 trabajadores/as,.....30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores/as,.....35 horas.
- De 751 en adelante,40 horas.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar su número por escrito, con un preaviso de 24 horas, siempre que sea posible, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Los comités de empresa y delegados/as de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

2. Los comités y delegados/as de Personal tendrán las competencias establecidas en la legislación vigente.

3. Los miembros de los comités de empresa y delegados/as de Personal como representantes legales de los/as trabajadores/as, disfrutarán de las garantías establecidas en la legislación vigente.

4. El Comité de Empresa, conocerá el presupuesto en vigor, así como, la memoria anual y la liquidación del presupuesto anterior.

Artículo 63º. Representación sindical. -

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las secciones sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

2. Las secciones sindicales están formadas por el conjunto de trabajadores/as del centro de trabajo o de la empresa, afiliados a un mismo sindicato y tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los/as trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados/as sindicales elegidos por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

4. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados/as establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de estos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al comité de empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores/as:	uno
De 751 a 2.000 trabajadores/as:	dos
De 2.001 a 5.000 trabajadores/as:	tres
De 5.001 en adelante:	cuatro

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

5. Los/as delegados/as sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los/as delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

- b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz, pero sin voto.
- c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 64º. Cuota sindical. -

1. De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier Sindicato, y previa conformidad de los/as trabajadores/as afectados/as, la empresa descontará en la nómina mensual de éstos/as la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia a favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la empresa un escrito en el que conste expresamente la conformidad del/de la trabajador/a sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma, así como la cuantía de la cuota.

Artículo 65º. Reuniones y asambleas de los/as trabajadores/as. -

Los/as delegados/as de Personal, comités de empresa, secciones sindicales o un número de trabajadores/as no inferior al 25 por ciento, podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo, siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique a la empresa.

Esta comunicación deberá formularse, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación, indicándose en la misma los nombres de las personas no pertenecientes a la plantilla que vayan a asistir.

Artículo 66º. Derecho supletorio. En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten aplicables.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los Procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento a incorporar en los Convenios Colectivos (Art. 1º del citado reglamento y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores):

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.
2. La solución de los conflictos que afecten a los/as trabajadores/as y empresa incluidos en su ámbito de aplicación se efectuarán conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Ambas representaciones suscriben y aprueban en su totalidad el presente Texto de la Normativa Laboral de Aserpinto.

Las condiciones laborales, económicas o de otra índole pactadas en el presente Convenio, obligan a ambas partes y tendrán la consideración de mínimas, y forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente, respetando a título individual únicamente aquellas condiciones económicas que, mediante contrato individual o pacto individual, fueran más beneficiosas que las recogidas en este convenio.

Este texto conlleva la derogación de lo contenido en todos los Convenios Colectivos de la empresa Auxiliar de Servicios de Pinto anteriormente existentes, constituyendo éste el cuerpo normativo laboral para la Empresa Aserpinto entrando en vigor con la firma del presente Convenio Colectivo y solamente en lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial de

ámbito superior (Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado código 99010035011996) y en la legislación laboral vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

Cualquier acuerdo en el ámbito de las relaciones laborales, que se alcance entre la federación Madrileña de Municipios y las Centrales sindicales será evaluado por la comisión paritaria, de seguimiento para determinar los niveles de aplicabilidad en Aserpinto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II.- PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE TERCEROS

La parte social firmante del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a obtener un informe anual sobre aquellos servicios públicos prestados a los ciudadanos a través de terceros, como contratas o similares.

DISPOSICIÓN ADICIONAL III

Tanto la Empresa como el Comité se obligan a cumplir fielmente con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL IV.- MEJORAS EN EL PRESENTE CONVENIO

Cualquier disposición con rango de ley publicada por las diferentes administraciones del Estado, en materia laboral, que contengan una mejora en el articulado del presente convenio, la aplicación de las mismas será desde el mismo día de entrada en vigor de dicha ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL V.- GÉNERO NEUTRO

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente convenio colectivo se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL VI. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI

La empresa se compromete a garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género, promoviendo un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación o violencia hacia las personas LGTBI.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL I.- Los derechos sindicales y de participación que se reconocen a los Sindicatos a través de este Acuerdo Convenio Colectivo, se entienden otorgados, exclusivamente, a las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo.

DISPOSICIÓN FINAL II.- Del presente Acuerdo Convenio Colectivo se dará traslado a todos los Centros de Trabajo y a los/as empleados/as, directores/as de Servicios o Departamento, los/as cuales responden de su aplicación en lo que afecta a sus atribuciones.

DISPOSICIÓN FINAL III.- Desde la firme creencia de que la empresa pública es el único medio para conseguir unos servicios municipales de calidad y con la convicción de que sólo pueden lograrse a través de ella, abogamos por la defensa del mantenimiento del empleo público, de calidad y con garantías, de la concepción y naturaleza pública de la empresa, asegurando el respeto a las condiciones sociales, laborales y estatutarias.

A fin de garantizar la viabilidad futura de estas condiciones, se hace constar en este Convenio Colectivo que existen los siguientes acuerdos suscritos en el pasado, entre trabajadores/as y empresa:

- Acuerdo suscrito el 27 de abril de 2011, por el presidente del Consejo de Administración de la empresa Auxiliar de Servicios de Pinto, S.A. (ASERPINTO) y alcalde de Pinto, y las Secciones

Sindicales de este empresa, UGT y CCOO, sobre estabilidad en el empleo y viabilidad económica de ASERPINTO.

DISPOSICIÓN FINAL IV.- Todas las referencias del presente Convenio Colectivo a las partes firmantes del mismo, son sin perjuicio de lo dispuesto legalmente sobre derecho a la participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

DISPOSICIÓN FINAL V.- Se entiende por cambio sustancial en las condiciones de trabajo, el definido como tal en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL VI. Se entiende por deber público de carácter inexcusable, el comprendido en los siguientes supuestos:

- a) La designación o elección para el ejercicio de un cargo público.
- b) La participación en mesa electoral.
- c) El ejercicio del derecho a voto.
- d) La comparecencia ante los órganos jurisdiccionales.
- e) El cumplimiento de los deberes de denuncia, socorro y de impedir la comisión de un delito.

DISPOSICIÓN FINAL VII.- En el supuesto de despido disciplinario de un/a trabajador/a con relación jurídica de carácter laboral y contrato de trabajo indefinido, y si éste fuera declarado improcedente mediante sentencia firme, habrá que estar a lo establecido en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores que dice:

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del/de la trabajador/a, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

a) Una indemnización de 45 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario/a lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El/La empresario/a deberá mantener en alta al trabajador/a en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

1 En el caso de optar por la readmisión del/de la trabajador/a:

a) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario/a lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

1. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al/a la empresario/a, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la de la conciliación previa, si en dicho acto el/la empresario/a reconociera el carácter improcedente del *despido* y *ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del/de la trabajador/a en el plazo de cuarenta y ocho horas siguientes a la celebración del acto de conciliación.*

2. *En el supuesto de no optar el/la empresario/a por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede a la primera.*

3. *Si el/la despedido/a fuera un/a representante legal de los/as trabajadores/as o un/a delegado/a sindical, la opción corresponderá siempre a éste/a. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea a favor de la readmisión, ésta será obligada.*

El/La empresario/a deberá mantener en alta al trabajador/a en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2024

GRUPO PROFESIONAL A: PERSONAL DIRECTIVO

	SALARIO BASE	C. CONVENIO	C. TRANSPORTE	C. DESTINO	TOTAL MES	TOTAL AÑO
GERENTE	4.511,32 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	4.649,13 €	65.015,25 €
SUBDIRECTOR/A GERENTE	4.217,48 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	4.355,29 €	60.901,47 €
DIRECTOR/A AREA	4.141,59 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	4.279,40 €	59.839,03 €
JEFE/A SERVICIO	3.295,15 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	3.432,96 €	47.988,92 €
COORDINADOR/A	2.895,58 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	3.033,39 €	42.394,87 €
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	2.895,58 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	3.033,39 €	42.394,87 €

GRUPO PROFESIONAL B: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

	SALARIO BASE	C. CONVENIO	C. TRANSPORTE	C. DESTINO	TOTAL MES	TOTAL AÑO
SECRETARIO/A	2.488,28 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	2.626,09 €	36.692,73 €
TÉCNICO/A DE GESTIÓN A1	2.168,07 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	2.305,88 €	32.209,76 €
TÉCNICO/A DE GESTIÓN A2	2.050,37 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	2.188,18 €	30.561,96 €
JEFE/A DE NEGOCIADO	1.972,67 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	2.110,48 €	29.474,19 €
ADMINISTRATIVO/A	1.772,37 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	1.910,18 €	26.670,02 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TAQUILLERO/A	1.249,84 €	278,40 €	36,28 €	0,00 €	1.564,52 €	21.830,67 €
TELEFONISTA/ RECEPCIONISTA	1.329,86 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	1.467,67 €	20.474,79 €

GRUPO PROFESIONAL C: PERSONAL DE SERVICIOS. SUBGRUPO 1

	SALARIO BASE	C. CONVENIO	C. TRANSPORTE	C. DESTINO	TOTAL MES	TOTAL AÑO
CAPATAZ	1.716,39 €	420,66 €	36,28 €	0,00 €	2.173,33 €	30.354,12 €
MAESTRO/A JARDINERO/A	1.716,39 €	420,66 €	36,28 €	0,00 €	2.173,33 €	30.354,12 €
ENCARGADO/A JARDINERO/A	1.530,94 €	451,69 €	36,28 €	0,00 €	2.018,91 €	28.192,13 €
SUPERVISOR/A DE AREA	1.772,37 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	1.910,18 €	26.670,02 €
CONDUCTOR/A 1ª	1.403,69 €	420,66 €	36,28 €	0,00 €	1.860,63 €	25.976,30 €
OFICIAL 1ª	1.403,69 €	420,66 €	36,28 €	0,00 €	1.860,63 €	25.976,30 €
SOCORRISTA	1.354,61 €	278,40 €	36,28 €	0,00 €	1.669,29 €	23.297,51 €
MONITOR/A	1.354,61 €	278,40 €	36,28 €	0,00 €	1.669,29 €	23.297,51 €

GRUPO PROFESIONAL C: PERSONAL DE SERVICIOS. SUBGRUPO 2

	SALARIO BASE	C. CONVENIO	C. TRANSPORTE	C. DESTINO	TOTAL MES	TOTAL AÑO
OFICIAL 2ª	1.354,61 €	278,40 €	36,28 €	0,00 €	1.669,29 €	23.297,51 €
CONDUCTOR/A 3ª	1.332,92 €	278,40 €	36,28 €	0,00 €	1.647,60 €	22.993,78 €
ORDENANZA	1.456,70 €	101,53 €	36,28 €	0,00 €	1.594,52 €	22.250,65 €
AYUDANTE/ESPECIALISTA	1.256,46 €	278,40 €	36,28 €	0,00 €	1.571,14 €	21.923,35 €
PEÓN/OPERARIO	1.249,84 €	278,40 €	36,28 €	0,00 €	1.564,52 €	21.830,67 €
AUXILIAR ASISTENCIAL	1.249,84 €	278,40 €	36,28 €	0,00 €	1.564,52 €	21.830,67 €
MOZO DE VESTUARIOS	1.249,84 €	278,40 €	36,28 €	0,00 €	1.564,52 €	21.830,67 €
LIMPIADOR/A	1.249,84 €	278,40 €	36,28 €	0,00 €	1.564,52 €	21.830,67 €

ANEXO II

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS 2024

GRUPO PROFESIONAL A:
PERSONAL DIRECTIVO

	HORAS EXTRAS
GERENTE	61,25 €
SUBDIRECTOR/A GERENTE	57,26 €
DIRECTOR/A AREA	56,21 €
JEFE/A SERVICIO	44,74 €
COORDINADOR/A	39,30 €
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	39,30 €

GRUPO PROFESIONAL B:
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

	HORAS EXTRAS
SECRETARIO/A	33,77 €
TÉCNICO/A DE GESTIÓN A1	29,41 €
TÉCNICO/A DE GESTIÓN A2	27,81 €
JEFE/A DE NEGOCIADO	26,76 €
ADMINISTRATIVO/A	24,07 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A TAQUILLERO/A	16,96 €
TELEFONISTA/RECEPCIONISTA	18,05 €

GRUPO PROFESIONAL C:
PERSONAL DE SERVICIOS. SUBGRUPO 1

	HORAS EXTRAS
CAPATAZ	23,30 €
MAESTRO/A JARDINERO/A	23,30 €
ENCARGADO/A JARDINERO/A	20,78 €
SUPERVISOR/A DE AREA	24,07 €
OFICIAL 1ª	19,05 €
SOCORRISTA	18,40 €
MONITOR/A	18,40 €

GRUPO PROFESIONAL C:
PERSONAL DE SERVICIOS. SUBGRUPO 2

	HORAS EXTRAS
OFICIAL 2ª	18,40 €
CONDUCTOR/A 3ª	18,09 €
ORDENANZA	19,79 €
AYUDANTE/ESPECIALISTA	17,04 €
AUXILIAR ASISTENCIAL	16,96 €
MOZO DE VESTUARIOS	16,96 €
LIMPIADOR/A	16,96 €
PEÓN/ OPERARIO	16,96 €

Y, en prueba de conformidad, se firma el presente Acuerdo en Pinto, a 14 de marzo de 2025:

POR LA EMPRESA:

D. Salomón Aguado Manzanares
Presidente

D. Fernando Asís González Jaén
Consejero

D. Juan Carlos Cuevas García
Gerente

D. Alberto Cárdenas Hidalgo
Director de Área

D. Iván Serrano Téllez
Director de Área

D. Javier Redondo García
Director de Área

Dña. Ana Belén Ortega Fernández
Jefa del Dpto. de RRHH

**POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL
DE LOS/AS TRABAJADORES/AS:**

D. Miguel Ángel Moreno Montañés
Presidente del Comité de Empresa (U.G.T.)

D.ª Nuria Pérez Corpa
Secretaria del Comité de Empresa (U.G.T.)

D. Ana Isabel Tardón Reyes
(U.G.T.)

D. José Antonio Miranda Trigo
(U.G.T.)

D. José Antonio Aguado Aguilar
(U.G.T.)

D. Raúl Marín García
(U.G.T.)

D. José Antonio Arroyo Pérez
(U.G.T.)

D. Jesús Rafael Pozuelo Fernández
(U.G.T.)

D. Andrés Gago Paredes
(U.G.T.)

(03/11.231/25)

