



**CONVENIO COLECTIVO EMPRESA DE LIMPIEZAS  
MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE, S.A.M.**



**1.- CONDICIONES GENERALES**



**Artículo 1º.- Ámbito funcional.**

Se regirá por el presente Convenio la totalidad del personal que preste sus servicios en la Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, S.A.M.



**Artículo 2º.- Ámbito personal.**

El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, S.A.M. bajo cualquier modalidad de contratación prevista por la vigente normativa laboral.




**Artículo 3º.-Ámbito territorial.**

El presente Convenio tendrá aplicación al Centro o Centros de trabajo que la Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, S.A.M. tenga o pueda tener establecidos en el ámbito municipal.




**Artículo 4º.- Ámbito temporal**

El presente Convenio se establece por el período que va desde el 1 de enero de 2026, al 31 de diciembre de 2029, sea cual fuese su fecha de publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".



**Artículo 5º.- Denuncia y prórroga.**




El presente Convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado su vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado definitivamente mediante denuncia fehaciente que deberá formularse, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.



**Artículo 6º.- Clasificación profesional.**

Los trabajadores/as que estén sujetos a este Convenio serán clasificados en grupos profesionales, subgrupos y niveles, en atención a sus aptitudes profesionales, responsabilidad, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.



No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- Grupo I: Personal Directivo, Técnico Titulado y de Jefaturas.
- Grupo II: Personal Administrativo.
- Grupo III: Mandos Intermedios.
- Grupo IV: Personal Operario.
- Grupo V: Personal de Oficios Varios.

### **Grupo I: Personal Directivo, Técnico Titulado y de Jefaturas.**

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Las personas adscritas a este grupo profesional pueden realizar funciones de carácter administrativo con o sin responsabilidad de mando.

Tendrán título adecuado y amplia preparación teórico-práctica.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional se podrán encuadrar en tres subgrupos, estos, a título meramente enunciativo son:

- Subgrupo 1 - Personal Directivo: Director/a- Gerente, Jefe/a de Servicio, Jefe/a de Sección.
- Subgrupo 2 - Personal Técnico Titulado: Técnico Titulado/a Universitario de Grado, Titulado/a Técnico Superior.
- Subgrupo 3 - Jefaturas: Jefe/a Negociado.

Dentro de este grupo se pueden establecer distintos niveles en función de la responsabilidad (nivel I- II) y subniveles según la titulación necesaria para ejercer sus funciones.

- A1 o A2 Personal con el título oficial de Grado, Máster, Doctorado o equivalentes.
- B- Personal con el título oficial de Técnico Superior o equivalente.

### **Grupo II: Personal Administrativo.**

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada y conocimientos adquiridos.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe/a de Negociado, Oficial Primera administrativo/a, Técnico/a Auxiliar, Oficial de Segunda administrativo/a, Secretaria/o de Dirección, Auxiliar administrativo/a y personal de atención al público.

Dentro de este grupo se establecen distintos niveles en función de la complejidad y responsabilidad (nivel I-II-III-IV) y según la titulación necesaria para ejercer sus funciones.

- o C1- Personal con el título oficial de Bachiller o equivalente.
- o C2- Personal con el título oficial de Graduado o Graduada en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

### Grupo III: Mandos Intermedios.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, con o sin responsabilidad de mando, funciones de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada y conocimientos adquiridos.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado/a General, Encargado/a de Grupo y Responsable de Equipo.

Dentro de este grupo se establecen distintos niveles en función de la complejidad y responsabilidad (nivel I-II-III) y siendo la titulación necesaria para ejercer sus funciones la siguiente:

- o C2- Título oficial de Graduado o Graduada en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

### Grupo IV: Personal Operario.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, Peón Especializado/a y Limpiador/a.

Dentro de este grupo se establecen tres niveles en función de la complejidad, riesgo, experiencia y formación necesaria para el puesto (nivel I- II- III), la titulación necesaria para el nivel I será C2-Título oficial de Graduado o Graduada en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

### Grupo V: Personal Oficinas Varios.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas de oficio según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Oficial y Ayudante.

Dentro de este grupo se establecen dos niveles en función de la complejidad, riesgo, experiencia y formación necesaria para el puesto (nivel I- II), la titulación necesaria para el nivel I será C2- Título oficial de Graduado o Graduada en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

## DEFINICIONES PROFESIONALES

### Definición Grupo I: Personal Directivo, Técnico Titulado y de Jefaturas.

Son los que con el título adecuado y amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizados por el título correspondiente.

### Definición Grupo II: Personal Administrativo.

Empleados/as que provistos o no de mando, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de un departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, Empleados que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

### Niveles funcionales del Personal Administrativo

#### Nivel I- Jefe/a de Negociado o similar

Empleado que, poseyendo la titulación y conocimientos adecuados a las necesidades de la Empresa, tiene la responsabilidad directa de la oficina o un departamento. Pudiendo depender de él, personal administrativo, entre los que distribuye el trabajo, respondiendo del mismo ante sus jefes.

#### Nivel II- Oficial de Primera administrativo/a, Técnico/a auxiliar o similar

Empleado que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, pudiendo realizar bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la Empresa.

Nivel III- Oficial administrativo/a de segunda, Secretaria/o de Dirección o similar

Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requiere conocimientos generales de la técnica administrativa.

Nivel IV- Auxiliar administrativo/a, personal atención al público o similar

Empleado que dedica su actividad a operaciones administrativas o generales de carácter básico, a las inherentes al trabajo de oficina, a la atención del teléfono, al envío y recepción de correo o mensajería dentro o fuera de la oficina, y en general, a todas aquellas funciones de carácter auxiliar necesarias para el adecuado funcionamiento de la administración de la Empresa.

### **Definición Grupo III: Mandos Intermedios.**

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo.

### **Niveles funcionales de Mandos Intermedios**

Nivel I- Encargado/a General o similar.

Es el empleado que, por sus conocimientos y preparación teórico-práctica, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la Empresa, y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, supervisa y coordina el trabajo de los encargados de grupo, responsables de equipo, personal operario o personal de oficios varios, tramitando a los mismos las órdenes oportunas e informando a la Empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

Nivel II- Encargado/a de Grupo o similar.

Es el empleado que tiene encomendado el control de responsables de equipo y/o más de quince operarios o personas de oficios varios, siendo sus funciones las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal a su cargo.
2. Realizar supervisión de limpieza de los centros, detectando y corrigiendo incidencias y anomalías producidas.
3. Reflejar en los partes diarios de producción el producto de la supervisión, trasladándolo a un superior.
4. Recoger los partes de producción diarios.
5. Administrar y mantener el material, la maquinaria y/o las instalaciones.
6. Realizar las tareas necesarias de oficina que se le encomienden para la buena marcha del servicio.

Nivel III- Responsable de equipo o similar.

Es aquel que realizando las funciones específicas de su clasificación profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de uno a quince operarios o personas de oficios varios. Durante la parte de la jornada laboral que determine la Empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión, mientras que, en la restante parte de su jornada, realizará las funciones de personal operario o de oficios varios.

La empresa se compromete a revisar el nivel salarial de los puestos de encargado/a de grupo y encargado/a general en el plazo de un año desde la firma del presente Convenio, mediante la revisión de la valoración de puestos de trabajo teniendo en cuenta, al menos, los siguientes factores:

- Conocimientos y experiencia.
- Iniciativa.
- Autonomía.
- Responsabilidad.
- Mando.
- Complejidad.

#### Definición Grupo IV: Personal Operario.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc.. de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y la correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición a empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su

responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

### **Niveles funcionales del Personal Operario**

#### **Nivel I- Especialista o similar**

Personas que con plenitud de conocimientos teóricos-prácticos y de facultades y titulación adecuada, dominan en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplica racionalmente, y para cada caso, los tratamientos adecuados, con la iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en cada caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

#### **Nivel II- Peón Especializado/a o similar**

Personas que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

#### **Nivel III- Limpiador/a o similar**

Personas que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas. Es también el empleado que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

### **Definición Grupo V: Personal Oficinas Varios.**

Trabajadores que habiendo realizado el aprendizaje de uno o varios oficios determinados ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias de éstos con rendimiento correcto, trabajadores que realizan funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

### **Niveles funcionales Personal oficinas Varios.**

#### **Nivel I – Oficial o similar**

Trabajadores que habiendo realizado el aprendizaje de uno o varios oficios determinados y titulación adecuada, ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias de éstos con rendimiento correcto.

Nivel II- Ayudante o similar


Trabajadores que realizan funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

Se adjunta tabla con las divisiones funcionales actuales:


	Agrupación profesional Convenio Limposam	Grupo	Subgrupo	nivel
Jefe/a de Servicio I- A1	Personal Directivo	Grupo I	Subgrupo 1	I-A1
Jefe/a de Servicio II- A1	Personal Directivo	Grupo I	Subgrupo 1	II-A1
Jefe/a de Servicio II- A2	Personal Directivo	Grupo I	Subgrupo 1	II-A2
Jefe/a de Seccion I- A1	Personal Directivo	Grupo I	Subgrupo 1	I-A1
Jefe/a de Seccion I- A2	Personal Directivo	Grupo I	Subgrupo 1	I-A2
Jefe/a de Seccion II- A1	Personal Directivo	Grupo I	Subgrupo 1	II-A1
Jefe/a de Seccion II- A2	Personal Directivo	Grupo I	Subgrupo 1	II-A2
Técnico Titulado/a Universitario de Grado	Tecnico Titulado	Grupo I	Subgrupo 2	A1
Técnico Titulado/a Universitario de Grado	Tecnico Titulado	Grupo I	Subgrupo 2	A2
Tecnico/a Superior	Tecnico Titulado	Grupo I	Subgrupo 2	B
Jefe/a de Negociado I- A1	Jefaturas	Grupo I	Subgrupo 3	I-A1
Jefe/a de Negociado II- A2	Jefaturas	Grupo I	Subgrupo 3	II-A2
Jefe/a Negociado C1	Personal Administrativo	Grupo II		I-C1
Jefe/a Negociado C2	Personal Administrativo	Grupo II		I-C2
Oficial de Primera/Tecnico auxiliar	Personal Administrativo	Grupo II		II-C1
Oficial de Segunda	Personal Administrativo	Grupo II		III-C2
Secretaria/o Dirección	Personal Administrativo	Grupo II		III-C2
Auxiliar Administrativo/a	Personal Administrativo	Grupo II		IV-C2
Personal Atención al Público	Personal Administrativo	Grupo II		IV-C2
Encargado/a General	Mandos Intermedios	Grupo III		I-C2
Encargado/a de Grupo	Mandos Intermedios	Grupo III		II-C2
Reponsable de Equipo	Mandos Intermedios	Grupo III		III-C2
Especialista	Personal Operario	Grupo IV		I-C2
Peon Especializado/a	Personal Operario	Grupo IV		II
Limpiador o Limpiadora	Personal Operario	Grupo IV		III
Oficial	Personal oficios varios	Grupo V		I-C2
Ayudante	Personal oficios varios	Grupo V		II




**Artículo 7º.- Movilidad funcional.**




La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.



La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.



En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.




El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.



**Artículo 8º.- Período de prueba.**

El personal de nuevo ingreso en la empresa quedará sometido a un periodo de prueba que, en ningún caso, excederá los siguientes límites para cada grupo profesional:

- 
- Personal directivo y técnico: 6 meses.
  - Personal de mando intermedio: 2 meses.
  - Personal administrativo: 2 meses.
  - Personal operario y oficios varios: 30 días.

El periodo de prueba se celebrará siempre por escrito, y transcurrido el mismo se computará dicho periodo a efectos de antigüedad.


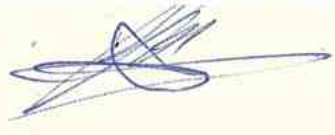
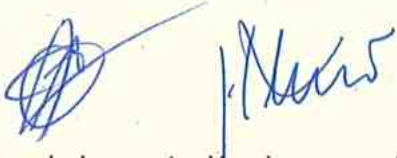



**Artículo 9º.- Contratos de duración determinada.**


Los contratos de duración determinada podrán realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, Disposiciones complementarias y normativa que, en cada momento, resulte de aplicación.




**Artículo 10º.- Adscripción del personal.**



Al término de la prestación de un servicio de limpieza, los trabajadores de la Empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular, pública o privada, del servicio, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la anterior respecto a los siguientes trabajadores:

- 
- Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad en la empresa de tres meses.
  - Trabajadores de la bolsa de trabajo, en proporción a los trabajadores indefinidos subrogados.


**Artículo 11.- Acceso, promoción, ceses, despidos, faltas y sanciones.**



Los Ascensos, ceses, despidos, faltas y sanciones se llevarán a cabo de la siguiente forma:

**11.1. Acceso, promoción, ceses y despidos.**


**Acceso.**



La selección de todo el personal laboral fijo se realizará mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición, concurso-oposición o concurso, en la que se garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad y cualquier otro previsto en cada momento por la normativa aplicable a las sociedades mercantiles públicas.


Los procesos de selección garantizarán criterios claros, objetivos y transparentes, basados exclusivamente en la adecuación de la persona candidata al puesto de trabajo.

Queda prohibida cualquier pregunta, prueba o solicitud de información relacionada con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de la persona candidata.




**Promoción interna.**

La promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo/subgrupo/nivel inferior a otro superior, o del mismo grupo/subgrupo/nivel de clasificación, se realizará conforme a lo siguiente:


- 
- El personal Directivo/a y Técnico/a Titulado/a, el personal Administrativo/a de las divisiones funcionales Jefe/a de Sección y Jefe/a de Negociado y el puesto de Encargado/a General, se cubrirá libremente por la empresa, entre quienes posean los títulos y aptitudes requeridas.
  - En el resto de personal LIMPOSAM aplicará los procesos de selección que se consideren más adecuados a la naturaleza y necesidades del puesto a cubrir.



**Ceses.**



El Trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso; Personal de Grupo Directivo y Técnicos Titulados, dos meses; Los Grupos de Administrativos y Mandos Intermedios, un mes; Operarios, quince días.



El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

### Despidos.

En los despidos por sanción habrá de observarse necesariamente lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de la Jurisdicción Social y demás disposiciones reglamentarias.

### 11.2. Faltas.

Las faltas leves no requerirán apertura de expediente contradictorio. Las faltas menos graves, graves y muy graves, requerirán apertura de expediente contradictorio y se dará traslado al comité de empresa y a las secciones sindicales.





En el plazo de audiencia, al interesado y sus representantes, podrán ser oídos en la instrucción del expediente.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, menos grave, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que sigue es meramente enunciativa.

#### 1.- Faltas leves:

- a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- c) Disputas y peleas con cuanto se relacione con el servicio.
- d) Discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo en la empresa que generen escándalo leve o moderado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá ser considerada falta menos grave, grave o muy grave.
- e) No cursar a su debido tiempo la baja, alta o el parte de confirmación por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de hacerlo.
- f) No comunicar a la Dirección el cambio de domicilio, en el plazo máximo de 7 días, después de haberse realizado.
- g) Las relativas a la falta de pulcritud personal.
- h) La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.
- i) No atender al público con corrección y diligencia.
- j) Pequeños descuidos en la conservación del material y falta de aviso sobre defectos.
- k) La embriaguez, siempre que no sea habitual.
- l) No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.

#### 2.- Faltas menos graves:



a) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio alguno a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá considerarse grave o muy grave.

b) No comunicar a la empresa los cambios familiares que puedan afectar a la relación laboral. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta grave o muy grave.

c) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

d) La negativa del trabajador a someterse a reconocimiento médico, siempre que este sea obligatorio según lo establecido en el art. 22.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y del art. 243.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social o la negativa a realizar el reconocimiento para verificar su estado de salud durante una Incapacidad Temporal, según lo establecido en el art. 20.4. del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) La reiteración o reincidencia en falta leve.

### 3.- Faltas graves:

a) No acudir al trabajo 3 días sin causa justificada en el mes, o sin causa justificada 5 faltas de puntualidad dentro del mismo mes.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

d) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

e) La falta de consideración, con el público o los usuarios, en su relación con el servicio encomendado al trabajador.

f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como muy grave.

g) El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de la empresa.

h) Entregarse a juegos y distracciones en horas de servicio.

i) La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.

j) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el emplear herramientas de la empresa para usos propios.

k) El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones.

l) La imprudencia en acto de servicio, que no ocasione serios accidentes o daños a terceros. Si implicase riesgo de accidentes para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

m) La negligencia o desidia en el trabajador que afecte a la buena marcha del servicio.

n) Falta de ética profesional, siempre que no cause graves perjuicios a terceros, en cuyo caso se calificará como muy grave.

ñ) Los derivados de las causas previstas en los apartados d) de faltas leves y a) de faltas menos graves.

o) La reiteración o reincidencia en falta menos grave.

#### 4.- Faltas muy graves:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de 5 faltas de puntualidad al mes, sin causa justificadas.

b) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

c) La embriaguez, cuando sea habitual o toxicomanía, previo expediente para determinar si se trata de falta o enfermedad.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

f) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

g) Violar el secreto profesional de la correspondencia, documentos reservados de la empresa o aquellos expresamente calificados de confidencial, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

h) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o de autoridad en el desempeño de su cargo.

i) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

l) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

m) El abandono del servicio.

n) La violación del secreto profesional.

ñ) Las derivadas de lo previsto en las causas previstas en los apartados b) de faltas menos graves y f), l), m) y ñ) de faltas graves.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

p) La negativa reiterada e injustificada a utilizar el nombre sentido o los pronombres acordados por una persona trans en el entorno laboral.

q) Difundir, revelar o utilizar información personal sobre la identidad u orientación sexual de un trabajador sin su consentimiento.

r) Impedir o dificultar el ejercicio de derechos reconocidos a personas LGTBI en el Convenio o en protocolos internos.

s) La reiteración o reincidencia en falta grave.

### 11.3. Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento Laboral.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constanding así en su expediente.

Existe reiteración o reincidencia cuando al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra falta de igual o distinta gravedad.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Las sanciones en caso de faltas de puntualidad serán:

- Hasta cuatro faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada, teniendo en cuenta a la hora de imponer la sanción que se trate.
- Hasta dos faltas de puntualidad y que en las que el tiempo de los retrasos sumen más de 15 y menos de 60 minutos al mes.
- Que se trate de 3 o 4 faltas de puntualidad al mes, o que el tiempo de los retrasos sea mayor de 60 minutos. Sancionándose el primer caso con amonestación verbal o por escrito, y el segundo caso con amonestación verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.




2.- Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3.- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 20 días.

4.- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.


Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales Competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Las faltas prescribirán (es decir, dejan de poder ser sancionadas):

- 
- 
- 
- Las faltas leves, a los diez días de ser conocidas por la Dirección.
  - Las faltas menos graves, a los 15 días de ser conocidas por la Dirección.
  - Las faltas graves, a los 20 días de ser conocidas por la Dirección.
  - Las faltas muy graves, a los 60 días de ser conocidas por la Dirección.


De toda sanción, salvo amonestaciones, se dará traslado por escrito al Comité de Empresa, quien debería acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

#### 11.4 Cancelación.




La cancelación de las anotaciones se producirá de oficio o a instancia del interesado transcurridos dos, tres, cuatro o cinco años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas leves, menos graves, graves o muy graves, respectivamente. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.


#### Artículo 12.- No discriminación en las relaciones laborales.



En LIMPOSAM no cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales. La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras garantizan la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, prohibiéndose expresamente toda discriminación directa o indirecta por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, ideas religiosas o políticas, parentesco, adhesión o no a sindicatos, pertenencia a parejas de hecho, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.




Cualquier persona trabajadora podrá realizar los trabajos correspondientes a su categoría profesional en igualdad de condiciones con el resto de sus compañeros y compañeras, con las mismas de retribuciones, jornada y horario de trabajo, horas extraordinarias, enfermedad, vacaciones, licencias, permisos, excedencias o cualesquiera otras condiciones laborales y salariales.



Asimismo, se fomentará un entorno de trabajo inclusivo, diverso y respetuoso, eliminando y previniendo cualquier conducta que suponga discriminación, acoso, hostilidad, invisibilización, trato desfavorable o vulneración de derechos, en particular respecto de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y otras identidades relacionadas, garantizando su dignidad y el pleno respeto de sus derechos laborales y personales.

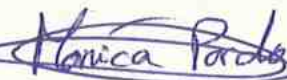


A tales efectos, se adoptarán y aplicarán todas las medidas previstas en la legislación vigente en materia de igualdad y no discriminación, en especial las contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la normativa vigente en materia de derechos LGTBI, así como cualesquiera disposiciones reglamentarias o legales que las desarrollen o sustituyan.

#### Artículo 13.- Prevención de Riesgos Laborales.



Se deberán tomar todas las medidas previstas en la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como sus reglamentos posteriores de desarrollo, especialmente en aquellos aspectos relativos a la vigilancia de la salud.

#### Artículo 14.- Reposición prendas de trabajo.



La Empresa, facilitará a sus trabajadores en operaciones de limpieza las prendas de trabajo que se indican en la tabla siguiente, pudiendo obligar al trabajador a su utilización en el puesto de trabajo. Dicha tabla recoge el número de prendas de trabajo que se entregará cada "X" meses (por ej. 1 / 24m), en función de cada jornada efectiva de trabajo, expresada ésta última en horas/año completo.

### FRECUENCIAS DE REPOSICIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO

PRENDA / JORNADA EN H/S	35	30	25	20	15	10	5
ANORAK O POLAR (1)	1/24 m	1/25 m	1/28 m	1/30 m	1/35 m	1/39 m	1/47 m
POLAR O REBECA O JERSEY (2)	1/24 m	1/25 m	1/28 m	1/30 m	1/35 m	1/39 m	1/47 m
BLUSA O POLO (1)	2/12 m	2/13 m	2/14 m	2/15 m	2/17 m	2/19 m	2/23 m
PANTALÓN (3)	2/12 m	2/13 m	2/14 m	2/15 m	2/17 m	2/19 m	2/23 m
CALZADO	2/12 m	2/13 m	1/7 m	2/15 m	2/17 m	2/19 m	2/23 m
CINTURÓN	1/12 m	1/13 m	1/14 m	1/15 m	1/17 m	1/19 m	1/23 m
GORRA	1/12 m	1/13 m	1/14 m	1/15 m	1/17 m	1/19 m	1/23 m

- (1) Una prenda u otra, a elección previa de la persona trabajadora
- (2) Elegir una de las tres prendas, a elección previa de la persona trabajadora
- (3) El pantalón deberá estar adaptado a la silueta corporal tanto femenina como masculina, con el fin de asegurar la ergonomía, la comodidad y su funcionalidad, sin que ello suponga discriminación ni vulneración del principio de igualdad de género.

Independientemente de la frecuencia de cómputo especificada en la tabla anterior, la entrega de uniformidad se realizará, con carácter general, una vez al año para todo el personal, entregándose en ese momento el número de prendas que a esa fecha proceda.

Las entregas de uniformidad se realizarán en el centro de trabajo. Si esto no fuera posible y se requiriera que la persona trabajadora se desplazase a recogerlas, el tiempo empleado será considerado tiempo de trabajo, compensándose este posteriormente.

Para jornadas de trabajo anuales inferiores a las especificadas en la tabla anterior, la reposición de las prendas de trabajo será directamente proporcional a la fracción de año trabajada.

Para jornadas efectivas de trabajo distintas a las especificadas en la tabla anterior, se tomará la columna correspondiente a la jornada inmediatamente superior.

Independientemente de la frecuencia de cómputo especificada en la tabla anterior, serán repuestas las prendas, siempre y cuando se aprecie un deterioro notable de las mismas como consecuencia del uso en su puesto de trabajo.

## 2.- RETRIBUCIONES.

### Artículo 15.- Retribuciones.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio serán las fijadas en el Convenio Provincial de la actividad de limpieza de edificios y locales de Málaga, en proporción a la jornada efectiva realizada por cada trabajador con respecto a la jornada establecida en dicho Convenio Provincial, con las especificaciones recogidas en la Disposición Adicional Tercera.

**Artículo 16.- Salario base.**

Se establece un salario base consistente en doce (12) mensualidades, cuyo importe será idéntico al que para cada año natural se establezca mensualmente en el Convenio de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga.

**Artículo 17.- Plus de convenio.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán, en concepto de plus de convenio, una cantidad cuyo importe será idéntico al que para cada año natural se establezca mensualmente en el Convenio de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga, y se cobrará todos los meses.

**Artículo 18.- Plus de conducción.**

Se establece un Plus de Conducción para aquellos trabajadores que durante su jornada laboral y para la realización de sus funciones, sea necesario que conduzcan vehículos de la empresa.

Este plus tendrá un valor de 3 euros/día, a percibir solo y exclusivamente por los días efectivos de conducción de algún vehículo de la empresa.

**Artículo 19.- Antigüedad.**

Desde la fecha de la firma del presente convenio y con efectos económicos desde esa misma fecha, se elimina la congelación del concepto de antigüedad recogida en el Convenio de 2022, adecuándose la misma al personal que se vio afectado por ella.

La retribución por el concepto de antigüedad consistirá en el abono de trienios al 4% del Salario Base actualizado para cada categoría profesional.

**Artículo 20.- Gratificaciones extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán las siguientes:

- a) Navidad: Treinta días de salario base más antigüedad, más prorrateo de la paga de Beneficios.
- b) Julio: Treinta días de salario base más antigüedad, más prorrateo de la paga de Beneficios.
- c) Beneficios: La paga de beneficios será de treinta días de salario base más antigüedad, del año en curso, y se abonará prorrateada en las 12 pagas mensuales, y en las pagas extras de julio y Navidad, arriba mencionadas.

En casos de I.T. por enfermedad común, la Empresa complementaría las pagas extraordinarias en base a lo establecido en el artículo 40.

**Artículo 21.- Trabajos nocturnos.**

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas. Percibirán un plus de nocturnidad con un incremento del 31,50% sobre el salario base mensual.

**Artículo 22.- Trabajo habitual en sábados, domingos o festivos.**

Al personal que deba realizar su jornada habitual o circunstancial de trabajo en sábados, domingos o festivos, se le abonará un plus festivo por el importe que resulte de multiplicar cada hora trabajada, según en el tipo de día en que se realice, por el valor en euros/hora expresado en la tabla siguiente:

Concepto	Euros/hora
Festivo	7,00
Domingo	5,00
Sábado	4,00

Las fracciones de hora se abonarán aplicando su proporción horaria a los valores recogidos en la tabla anterior.

**Artículo 23.- Complemento de responsabilidad.**

Es el complemento de origen salarial que se abonará a los trabajadores por asignárseles específicamente y de forma expresa trabajos que tienen un componente adicional de respuesta y resolución de problemas o competencias superiores a las que las que inicialmente corresponden a su nivel profesional y sin llegar a asumir la totalidad de competencias de un nivel superior. Se trata, por tanto, de una percepción que supone un compromiso del trabajador que la perciba de llevar a buen fin las operaciones o encargos que le sean encomendados.

Este complemento no tiene carácter consolidable, y cesará su pago en el momento en que el trabajador dejara de asumir la responsabilidad, o responsabilidades, que hubieran dado origen al mismo.

Se trata de un complemento "ad person", no consolidable y con posibilidad de aceptación o no por parte de la persona trabajadora, así como con posibilidad de revocación por parte de la empresa en el caso de que no se den las circunstancias que inicialmente determinaron su aplicación.

El importe de este complemento vendrá determinado por el nivel de responsabilidad que se asigne al trabajador/a y nunca será superior a la diferencia salarial entre el nivel profesional actual y el inmediatamente superior.

Este complemento, en ningún caso, afectará o limitará el derecho al reconocimiento de un nivel superior en la clasificación profesional y sus retribuciones, si el trabajador/a asume la totalidad de competencias de un nivel superior.

Igualmente, el desarrollo de las responsabilidades que dieran lugar al reconocimiento de este complemento de responsabilidad, en ningún caso podrá suponer una ventaja en la valoración de la experiencia en un posible proceso de promoción interna.

El complemento de responsabilidad no será impedimento para la creación de puestos de trabajo de superior categoría en caso de necesidades de la empresa

**Artículo 24.- Anticipos a cuenta de salarios.**

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 100% del importe del salario.

**Artículo 25.- Retribuciones para ambos sexos.**

El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el personal masculino para trabajos de igual clase y rendimiento.

**Artículo 26.- Horas extraordinarias.**

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el presente convenio, se abonará con el incremento del 25% sobre todos los conceptos salariales.

Las horas extras se abonarán o podrán compensarse en días de descanso por acuerdo de las partes.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al que reglamentariamente esté determinado.

**3.- DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.**

**Artículo 27.- Horas sindicales.**

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de conformidad con la siguiente escala:

- a) Hasta cien trabajadores: 20 horas.
- b) De ciento un trabajadores a doscientos cincuenta: 25 horas.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores: 30 horas.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores: 35 horas.
- e) De setecientos cincuenta y un trabajadores en adelante: 40 horas.





El delegado sindical tendrá derecho mensualmente al disfrute de veinte horas sindicales como mínimo.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas para la negociación colectiva, siempre que sean reuniones conjuntas con la empresa.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa podrán ceder el crédito horario al que tienen derecho a cualquier delegado o miembro del comité.


Se podrá trasladar el crédito sindical de un mes a los siguientes, en caso de que dicho crédito no haya sido agotado en los meses anteriores.

Los miembros del Comité de empresa que tengan derecho a participar en la Comisiones o mesas de trabajo que se recogen a continuación, dispondrán, además de un crédito horario para la asistencia a las reuniones que por parte de la empresa se convoquen, de un crédito adicional hasta completar un total de 7 horas (o el que corresponda, según su jornada de trabajo) por cada reunión que se celebre, siempre que asistan a las mismas y siempre y cuando no tengan suspendido su contrato de trabajo por cualquier motivo. Así, esta determinación se aplicará a las siguientes comisiones o mesas de

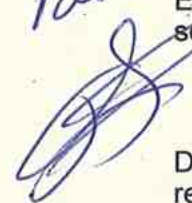


trabajo:

- Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
- Comité de Seguridad y Salud.
- Comisión de riesgos psicosociales.



En relación a las comisiones que se señalan a continuación, la determinación anterior sólo se aplicará a un máximo de 1 reunión anual:

- 
- Comisión de absentismo.
  - Comisiones paritarias por imperativo legal.


Dada la naturaleza del servicio prestado por LIMPOSAM, y para permitir que se puedan realizar los trámites exigidos por la normativa vigente para la contratación de las sustituciones que sean necesarias, las horas sindicales se comunicarán con una antelación de 24 horas laborables.



Las horas sindicales se comunicarán por escrito, vía telemática o correo electrónico

**Artículo 28.- Asamblea de trabajadores.**

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas, de conformidad con lo establecido en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.




La empresa facilitará los cambios de horario necesarios para la asistencia a las asambleas, siempre que el servicio no quede perjudicado.

**Artículo 29.- Garantías sindicales.**

Se reconocen las actuales legales garantías sindicales, sin perjuicio de que una norma de rango superior las modifique. En cuanto a locales y tablón de anuncios se estará a lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.


**Artículo 30.- Cuotas sindicales.**



La Empresa, previa petición por escrito de los trabajadores, descontará de sus nóminas las cuotas sindicales que las entregarán a los respectivos sindicatos.

**Artículo 31.- Electores y elegibles.**

Serán electores todos los trabajadores mayores de 16 años, con una antigüedad en la empresa de al menos un mes.




Elegible será todo trabajador mayor de 18 años y con una antigüedad en la empresa de al menos tres meses.

**Artículo 32.- Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión paritaria, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio y la de interpretar sus normas cuando surjan dudas en su aplicación concreta.


**COMPETENCIA**



Las competencias específicas de esta Comisión son la aplicación e interpretación del presente Convenio.




**COMPOSICION**



La Comisión paritaria estará integrada por un trabajador en representación de cada una de las partes firmantes y el mismo número en representación de la empresa. Cada parte podrá asistir a las reuniones acompañada por 1 asesor como máximo, el cual tendrá voz pero no voto.




**PROCEDIMIENTO Y PLAZOS**



Para la realización de las funciones atribuidas, la Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes bastando, para ello, una comunicación escrita dirigida a todas ellas, con al menos tres días de antelación, en la que se expresaran las materias a considerar.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida, con la presencia de un miembro como mínimo por parte de la Empresa y del 50% de la representación de los trabajadores.



Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto favorable de las dos partes que la componen. El voto de cada una de las dos partes requerirá la mayoría simple de los miembros presentes.

La Comisión Paritaria emitirá, en el mismo día de la reunión, acta en la cual se recogerá la resolución alcanzada.


En caso de discrepancias, ambas partes se someten al Reglamento del SERCLA, como vía de resolución extrajudicial de sus conflictos, con carácter previo a la vía judicial u otras medidas de conflicto.

**4.-JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y PRESTACIONES SOCIALES.**




**Artículo 33.- Jornada laboral.**

La jornada laboral será en cada momento la que disfrute el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Málaga.



Se establece el disfrute de treinta minutos para el bocadillo, para la jornada de 7 horas al día, computándose como tiempo efectivo de trabajo. Este disfrute será proporcional en las jornadas a tiempo inferiores.



El personal adscrito a los grupos I, II y III según lo establecido en el artículo 6 de clasificación profesional, podrá disfrutar de una jornada intensiva durante los meses de julio y agosto consistente en una reducción de 30 minutos sobre su jornada habitual, siempre que se garantice la cobertura de los servicios y previa conformidad de su responsable directo.

Para garantizar el cumplimiento de la jornada mínima anual, el personal que disfrute de la jornada intensiva indicada deberá recuperar las horas que deje de prestar entre los meses de mayo a octubre de la forma que acuerde con su responsable directo.



**Artículo 34.- Descanso semanal.**

El descanso semanal se disfrutará conforme a la Ley, en el colectivo de limpieza de colegios el descanso semanal será de dos días.

**Artículo 35.- Terminación de una jornada y comienzo de otra.**

El descanso entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se establecerá conforme a la Ley.

**Artículo 36.- Flexibilidad horaria.**

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo, cumpliéndose en todo caso la jornada diaria en cada momento establecida. Desde la entrada en vigor del convenio, esta flexibilidad horaria será de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo.

La mencionada flexibilidad, compatible con las necesidades del servicio, deberá notificarse previamente, con una antelación mínima de 15 días naturales, por cada persona interesada en hacer uso de la misma. Realizada la notificación, la empresa emitirá un recibí de la misma para dejar constancia de su recepción.

Si, como consecuencia de la flexibilidad horaria comunicada, el servicio se ve afectado o se merma la eficacia o eficiencia en el trabajo a desarrollar, la empresa podrá comunicar al trabajador o trabajadora la vuelta a su horario anterior, no pudiendo hacer uso de la flexibilidad recogida en este artículo en los 12 meses siguientes.

A efectos de permitir su implementación y gestión, la flexibilidad horaria se podrá solicitar, como máximo, una vez por año natural.

**Artículo 37.- Vacaciones.**

El período de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica será:

- De 22 días laborables para el personal de año completo que descanse dos días a la semana.
- De 18 días laborables para el personal que trabaje de septiembre a junio que descanse dos días a la semana.

Asimismo, se tendrá derecho a un día laborable adicional, según la siguiente escala y siempre que su disfrute no afecte al trabajo a realizar durante julio y agosto o su disfrute sea en periodos no lectivos o sin sustitución o cuya sustitución no suponga coste.

+ 1 día laborable adicional al cumplir 20 años de antigüedad.

+ 1 día laborable adicional al cumplir 25 años de antigüedad.

+ 1 día laborable adicional al cumplir 30 años de antigüedad.

El número de días adicionales a disfrutar será siempre proporcional a la jornada anual contratada.

Para el personal que no sea de año completo o que tenga un régimen de descanso semanal distinto al anteriormente indicado, el número de días laborables de vacaciones será proporcional.

Serán días laborables aquellos días naturales en los que se trabaje.

Si todos los días de vacaciones se disfrutaran durante julio, y para que el número de días no se vea mermado con respecto a quienes disfruten agosto, se dispondrá de un día

laborable de vacaciones adicional, preferentemente en el mes de julio, y siempre y cuando no requiera sustitución o su sustitución no suponga coste.

Las vacaciones se disfrutarán durante el período o períodos de nula o mínima actividad en los Centros, y preferiblemente, de forma ininterrumpida, durante los meses de julio y agosto.

Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de 6 períodos.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán durante el año natural correspondiente. También podrán disfrutarse durante el primer trimestre del año siguiente siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo 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 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.


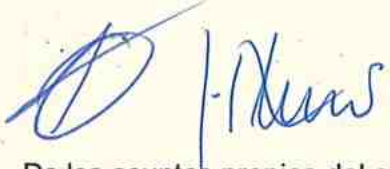


#### Artículo 38.- Licencias.


El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o registro legal de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de 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. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se aumentará en dos días. En los casos en que la referida licencia sea solicitada por más de un trabajador/a de la empresa que sea familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona causante, se le reconoce el derecho a acceder a dichos días simultáneamente.


En caso de intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se otorgará el día de dicha operación a los familiares que lo soliciten, descontándosele dicho día por el siguiente orden:

1. De los días que le corresponda por hospitalización o enfermedad grave o reposo domiciliario.


- 
- 
- 
- 
2. De los asuntos propios del año en curso.
  3. De los asuntos propios del año siguiente.




c) Seis días en los casos de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo necesite hacer algún desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de ocho días.




d) Dos días por traslado del domicilio habitual.



e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica




f) Los trabajadores podrán disfrutar de un máximo de dos días de asuntos propios anuales al que se añadirá un día más para aquellos trabajadores/as con diez trienios o más de antigüedad, que serán concedidos previa solicitud. La concesión de este permiso será en cada centro de trabajo ocupacional, y en un máximo de un trabajador por día, y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Adicionalmente, el trabajador podrá disfrutar de dos días más, siempre y cuando el disfrute de éstos no requiera sustitución o bien esta no suponga coste. En éste último caso el disfrute de estos días adicionales será tanto para el personal fijo, fijo discontinuo como indefinido a tiempo parcial, así como para los eventuales en proporción al número de días contratados en cada año natural.




Adicionalmente, el trabajador podrá disfrutar de dos días más, siempre y cuando el disfrute de estos no requiera sustitución o bien estas no supongan coste, y siempre y cuando todos los días de vacaciones sean disfrutados en periodos en los que no se requiera sustitución o bien esta no suponga coste. En caso de que se disfrute alguno de estos dos días adicionales y posteriormente se incumplan los requisitos necesarios para ello, éste o estos serán compensados y detraídos de cualquiera de los que resulten disponibles en el año inmediatamente posterior. El disfrute de estos dos días adicionales será tanto para el personal fijo, fijo discontinuo como indefinido a tiempo parcial, así como para los eventuales en proporción al número de días contratados en cada año natural.

De entre los días de asuntos propios no sustituibles, uno de estos podrá ser sustituible previa solicitud, siempre que el índice de absentismo individual por enfermedad común del año inmediatamente anterior a la fecha de disfrute sea inferior al 5%.



g) Los días 24 y 31 de diciembre del año en curso, con carácter general. En el caso de que en esos días se estuviera disfrutando vacaciones o estos cayeran en sábado o domingo, éstos se trasladarán a otra fecha, preferentemente que no requiera sustitución. En el caso de que, por necesidades del servicio se requiera la presencia del trabajador en esas fechas, estos dos días se trasladarán a otra fecha, preferentemente que no requiera sustitución o no suponga coste.



h) Por el tiempo necesario para asistir a consultas o tratamientos médicos, que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, justificándose con posterioridad tal ausencia.

Por el tiempo necesario y como máximo tres horas, para asistir a consultas o tratamientos médicos de hijos o hijas menores de edad o mayores de edad con discapacidad, que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, justificándose con posterioridad tal ausencia. La persona que use esta licencia deberá adoptar las medidas que sean necesarias para que la afección al servicio sea nula o la mínima posible.

i) En los supuestos de parto, la trabajadora, una vez finalizada la baja por maternidad y a continuación de la misma y el trabajador una vez finalizada la baja por paternidad y a continuación de la misma, podrán disfrutar de dos semanas de permiso retribuido.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) En los supuestos de adopción previstos por el artículo 48.4 del E.T. el trabajador/a una vez finalizada la baja por adopción y a continuación de la misma, podrá disfrutar de dos semanas de permiso retribuido.

En el supuesto de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso retribuido, mencionado en el párrafo anterior, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

l) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. 1. d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores 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, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.





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

m) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado o) de este artículo.



n) 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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




El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.




Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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.


ñ) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados l, m y n de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.




Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados l, m y n de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.




o) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.



Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.



p) Por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, enfermos de cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas), a tratamientos de quimioterapia o radioterapia que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizados en otro horario. A estos efectos, la solicitud que se presente se acompañará de los justificantes horarios y de parentesco e informes médicos correspondientes.



q) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las

autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

r) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Las licencias enumeradas en el presente artículo se podrán solicitar de forma presencial por fax o por vía electrónica. Su concesión estará supeditada a la aceptación expresa de la empresa, siempre que el hecho causante lo permita. En estos casos, tanto la comunicación como la aceptación, en su caso, se realizarán con la mayor diligencia posible.

Los trabajadores que hayan solicitado días de licencia retribuida por nacimiento de hijos, fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de un familiar podrán ampliar su permiso en dos días más, que computarán como días de licencia no retribuida.

Del mismo modo aquellos trabajadores que antes de iniciar la suspensión de su contrato por adopción internacional, lo soliciten por escrito, podrán acogerse a un permiso no retribuido de hasta dos meses, a disfrutar al término de las situaciones antes mencionadas.

Las licencias de permiso no retribuido serán descontadas en el mes de disfrute o en el mes siguiente computándose en el descuento la parte proporcional de los descansos.

#### **Artículo 39.- Permiso para concurrir a examen.**

El trabajador tendrá derecho al disfrute retribuido de los permisos necesarios para concurrir a examen, así como una preferencia de turnos de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Igualmente se le concederá permiso retribuido, previa justificación, para asistir a examen para la obtención del carné de conducir, como máximo dos convocatorias.

#### **Artículo 40.- Incapacidad temporal.**

1a) En caso de incapacidad temporal derivado de enfermedad común, durante los tres primeros días, la Empresa abonará a sus trabajadores un complemento salarial hasta

UBR  
K  
A  
cubrir el cincuenta y cinco por ciento (55%) de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal. Desde el cuarto día hasta el vigésimo, ambos inclusive, la Empresa abonará a sus trabajadores un complemento salarial que sumado a la prestación económica por enfermedad reconocida por la Seguridad Social cubrirá en conjunto el ochenta por ciento (80%) de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo día, ambos inclusive, la Empresa abonará a sus trabajadores un complemento salarial que sumado a la prestación económica por enfermedad reconocida por la Seguridad Social cubra en conjunto el cien por cien (100%) de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal.

1b) En caso de incapacidad temporal durante el tiempo de hospitalización, aunque sea enfermedad común, la Empresa abonará a sus trabajadores el complemento salarial hasta cubrir el ciento por ciento de sus salarios base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal a partir del primer día de dicha situación, excepto por maternidad y en los supuestos establecidos en el real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, que desarrolla la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, la Empresa abonará a sus trabajadores un complemento salarial que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social o la Mutua correspondiente cubra en conjunto el cien por cien (100%) de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal.

1c) En caso de incapacidad temporal derivada de una afección por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o derivada de cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, la Empresa abonará a sus trabajadores el complemento salarial hasta cubrir el ciento por ciento de sus salarios base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal a partir del primer día de dicha situación y hasta el final de la incapacidad temporal. A estos efectos, la solicitud que se presente se acompañará de los informes médicos correspondientes y requerirán el informe favorable de los servicios médicos de la empresa.

2) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa abonará a sus trabajadores el complemento salarial que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social cubra en su conjunto el cien por cien (100%) de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal.

La Empresa exigirá la justificación documental necesaria, a los efectos de abonar el complemento salarial a cargo de Limposam en los supuestos detallados en el apartado 1b).

Lo regulado en el apartado 1a) respecto del porcentaje máximo de cobertura que se garantiza, lo será cuando el índice de absentismo individual por causa de enfermedad común no supere el 5%. A estos efectos dicho índice se obtendrá mediante el siguiente cálculo:

$$\text{Índice Absentismo por enfermedad común} = (\text{Horas Perdidas}) / (\text{Horas Contratadas}) \times 100$$

Horas perdidas: Son aquellas horas contratadas en las que, el trabajador, se encuentra en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, referidas al período de cálculo correspondiente.

Horas contratadas: Son aquellas que figuran como jornada en su contrato laboral, referidas al período de cálculo correspondiente.

Este porcentaje máximo de cobertura se reducirá en los siguientes porcentajes:

1º.- Para el complemento salarial a cubrir durante los tres primeros días: Un 10% o fracción por cada 1% o fracción que supere el 5% de índice de absentismo individual, garantizándose en este tramo un complemento salarial que cubra el 20% de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal.

2º.- Para el complemento salarial a cubrir desde el cuarto hasta el vigésimo día, ambos inclusive: Un 3% o fracción por cada 1% o fracción que supere el 5% de índice de absentismo individual, garantizándose en este tramo un complemento salarial que sumado a la prestación económica por enfermedad reconocida por la Seguridad Social cubra el 65% de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal.

3º.- Para el complemento salarial a cubrir a partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive: Un 5% o fracción por cada 1% o fracción que supere el 5% de índice de absentismo individual, garantizándose en este tramo un complemento salarial que sumado a la prestación económica por enfermedad reconocida por la Seguridad Social cubra el 80% de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal.

Este índice se calculará en base a los cuatro trimestres naturales anteriores al de aplicación.





El complemento salarial a aplicar individualmente será el que resulte de los procedimientos de valoración y cálculo, en su caso, descritos en los párrafos anteriores.

Los procesos de incapacidad temporal derivada de una afección por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), procesos de enfermedades crónicas que requieran situación de IT para recibir tratamientos y los procesos de incapacidad temporal derivada de cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y que requieran la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, no serán computables para el cálculo del absentismo individual. Estos procesos deben estar acreditados por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.




No obstante lo anterior si el trabajador no ha tenido ningún proceso de I.T. por enfermedad común en los dos años anteriores al inicio de la nueva baja, durante los días de duración de dicha I.T. se abonará a los trabajadores el complemento salarial hasta cubrir el 100% de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal.

Este complemento finalizará una vez extinguida la relación laboral con el trabajador por cualquier causa, así como por el pase a situación de prórroga de incapacidad temporal.

**Artículo 41.- Plan de medidas para disminuir el absentismo.**



Con el objeto de reducir el absentismo, tanto la dirección de la empresa como los representantes de las organizaciones sindicales, se comprometen a trabajar en la identificación e implantación de cuantas medidas tiendan a la reducción de aquel, pues ambas partes entienden que es necesaria su reducción para la buena gestión de la empresa y el mantenimiento de los puestos de trabajo.



**Artículo 42.- Maternidad y Paternidad.**


Será de aplicación lo dispuesto en la Legislación vigente al respecto, y en especial lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A las trabajadoras en situación de embarazo, la Empresa les facilitará un puesto de menor esfuerzo hasta la fecha que marque la ley para su ocupación en el puesto de trabajo normal.

Para las embarazadas con riesgo, a las que no se les pueda dar un puesto de trabajo de menor carga física, se les reducirá su jornada o se les pondrá una ayuda de hasta un máximo del 25% de su jornada de trabajo habitual, en función de la gravedad de su situación. La aplicación de esta reducción o ayuda no implicará disminución salarial.


Además de lo anteriormente expuesto se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores con la nueva redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Artículo 43.- 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 trabajador 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. Se podrá ampliar el plazo inicialmente concedido de la excedencia por periodos de, al menos, seis meses solicitándose con una antelación mínima de un mes. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.



3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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, 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 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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### **Artículo 44.- Suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género.**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión del trabajador que se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y desempleo.

Durante los dos primeros meses de esta suspensión, el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

**Artículo 45.- Seguro de vida y accidente y Seguro de responsabilidad civil.**

La Empresa se obliga a mantener una/s póliza/s de seguro/s cuyos titulares serán los trabajadores en activo, donde se establecerán las siguientes indemnizaciones:

- a) Gran Invalidez por accidente laboral: 18.030,36 euros.
- b) Invalidez absoluta por accidente laboral: 18.030,36 euros.
- c) Invalidez total para la profesión habitual por accidente laboral: 18.030,36 euros.
- d) Fallecimiento por accidente laboral: 21.035,42 euros.
- e) Gran Invalidez por accidente no laboral: 300 euros por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.
- f) Invalidez absoluta por accidente no laboral: 300 euros por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.
- g) Invalidez total para la profesión habitual por accidente no laboral: 300 euros por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.
- h) Fallecimiento por cualquier causa: 300 euros por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.

Las garantías y capitales indicados no serán acumulativos.

La empresa contratará una póliza de responsabilidad civil por un importe no inferior a 132.222,66 euros.

**Artículo 46.- Prestaciones sociales.**

1.- Los trabajadores fijos, fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial en proporción a su jornada y los trabajadores eventuales en proporción a las horas trabajadas en el año natural anterior, podrán percibir las siguientes prestaciones:

- A) Por matrimonio: el importe de la prestación será de 73,70 euros.
- B) Por natalidad, por hijo: el importe de la prestación será de 58,90 euros.
- C) Por hijo con minusvalía: 117,47 € mensuales.

Para esta prestación se dispone de un fondo anual de 7.000 €, de forma que la cuantía global de ayudas no superen en ningún caso esta cantidad. En caso de que el número de ayudas solicitadas, a su importe mensual nominal, superase dicho fondo, se prorratearían estas hasta cubrir la totalidad del mismo. En todo caso, la cuantía mensual máxima a percibir por beneficiario no superará los 117,47 €. Para poder disfrutar de esta ayuda el beneficiario ha de cumplir los requisitos señalados a continuación, presentando la documentación necesaria para su acreditación:

- Estar afectado por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al que se determina en el R.D. 383/1984, de 1 de febrero, para las distintas prestaciones, o estar afectado por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente.

- No estar comprendido en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.
- El discapacitado no podrá superar el 70% del salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Este porcentaje será del 80%, siempre que el discapacitado conviva y dependa económicamente del trabajador.

Si una vez concedida la prestación por minusvalía, el trabajador dejara de cumplir alguno de los requisitos necesarios de dicha concesión, el mismo, deberá comunicarlo a la empresa inmediatamente para su cancelación.

La empresa solicitará anualmente, a los trabajadores que en ese momento tuvieran concedida la prestación por hijo con minusvalía, la documentación necesaria para acreditar la vigencia en el cumplimiento de los requisitos establecidos, con el objeto de renovar el derecho a percibir dicha prestación.

Asimismo, el trabajador perderá automáticamente el derecho a percibir la prestación por hijo con minusvalía durante un año, si transcurren tres meses desde la solicitud anual de la documentación sin facilitar la información requerida.

El incumplimiento de los requisitos o la no acreditación de la vigencia de los mismos desde la última concesión, implicará la devolución de las cantidades abonadas por este concepto durante el período correspondiente.

A los efectos de la devolución de dichas cantidades, la empresa procederá a descontarlo en la nómina siguiente al decaimiento del derecho o a la ocurrencia del hecho. La cuantía a deducir no podrá superar mensualmente más de un tercio del líquido a percibir antes de practicar la retención.

Si ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa, los derechos originados por los apartados, a), b) y c), anteriores; serán percibidos sólo por uno de ellos.

2.- Ayuda escolar: Los trabajadores fijos, fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial en proporción a su jornada y los trabajadores eventuales en proporción a las horas trabajadas en el año natural anterior, podrán percibir las siguientes prestaciones en concepto de ayuda escolar anual para sus hijos:

Concepto	Euros año
Primer Ciclo de Educación Infantil (de 0 a 3 años)	107,05
Segundo Ciclo de Educación Infantil (de 3 a 6 años), Educación Primaria, Enseñanzas Elementales de Música y Danza	57,08
ESO, Bachillerato, Ciclos Formativos de Grado Medio de Artes Plásticas y Diseño, Enseñanzas Deportivas de Grado Medio, Ciclos Formativos de Grado Medio de Formación Profesional, Escuela Oficial de Idiomas, Enseñanzas Profesionales de Música y Danza.	110,62
Estudios Universitarios de Grado, Máster o Doctorado, Enseñanzas Artísticas Superiores, Ciclos Formativos de Grado Superior de Artes Plásticas y Diseño, Enseñanzas Deportivas de Grado Superior, Ciclos Formativos de Grado Superior de Formación Profesional.	

Concepto	Euros año
	178,41
Idem cuadro anterior presencial fuera de Málaga	337,66

No serán de aplicación estas ayudas anuales en caso de repetición de cursos o asignaturas. Estas prestaciones podrán retribuirse de forma diferida en un máximo de 5 mensualidades. Estas prestaciones se retribuirán en proporción a las asignaturas matriculadas en primera matrícula.





En el caso de matricularse en asignaturas sueltas, se abonará la parte proporcional correspondiente.

Solo se abonará por un tipo de estudio o carrera y solo se obtendrá una segunda ayuda cuando se haya conseguido la titulación de la primera.


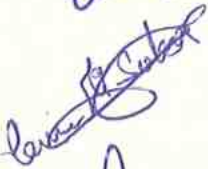
La solicitud podrá presentarse durante la vigencia del curso docente al que corresponda, no podrán presentarse solicitudes de cursos pasados.

3.- Por ayuda para incentivación de la formación de todos los trabajadores fijos, fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial en proporción a su jornada y los trabajadores eventuales en proporción a las horas trabajadas en el año natural anterior, se abonarán las cantidades que se detallan a continuación:


Concepto/ importes anuales en euros	
Acceso a la Universidad para mayores de 25 o 45 años, Título de Graduado/a en E.S.O., Nivel Intermedio de Enseñanzas de Idiomas.	182,60
Título de Técnico/a de Artes Plásticas y Diseño en Ciclos Formativos de Grado Medio de Artes Plásticas y Diseño, Técnico/a Deportivo/a en Enseñanzas Deportivas de Grado Medio o Técnico/a en Ciclos Formativos de Grado Medio de Formación Profesional.	547,78
Título de Bachiller, Título de Técnico/a Superior de Artes Plásticas y Diseño en Ciclos Formativos de Grado Superior de Artes Plásticas y Diseño, Técnico/a Superior Deportivo/a en Enseñanzas Deportivas de Grado Superior o Técnico/a Superior en Ciclos Formativos de Grado Superior de Formación Profesional.	730,38
Título de Graduado/a en estudios universitarios de Grado, Título Superior en Enseñanzas Artísticas superiores de Música, Danza, Arte Dramático, Conservación y Restauración de Bienes Culturales, Artes Plásticas o Diseño. Nivel Avanzado de Enseñanzas de Idiomas	1.095,56
Título de Máster Universitario, Título de Máster en Enseñanzas Artísticas, Título de Doctor/a	365,18



Las anteriores denominaciones lo son a título orientativo y podrá prestarse la ayuda reseñada por otras que lo fueran equivalentes.



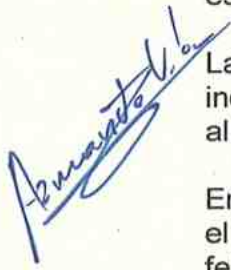
Se abonará el 30% de la misma cuando se produzca la matriculación del primer año del ciclo escogido, o la del ciclo, si este es de un solo año, y el resto cuando se obtenga la titulación oportuna.



En el caso de matricularse en asignaturas sueltas, se abonará la parte proporcional correspondiente.



Solo se abonará por un tipo de estudio o carrera y solo se obtendrá una segunda ayuda cuando se haya conseguido la titulación de la primera.

En los casos de estudios ya iniciados, se abonará la diferencia entre el 30% de la ayuda correspondiente y la suma de las ayudas recibidas con anterioridad por esos mismos estudios.




Las ayudas para la incentivación de trabajadores fijos, fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial, se abonarán en el primer trimestre del año siguiente al que se soliciten.

En el caso de abandono de los estudios sin obtención de la titulación pretendida, el trabajador devolverá la ayuda recibida. En todo caso deberá acreditarse fehacientemente la matriculación en cada curso académico para la que se pidió la ayuda, en caso de no hacerlo, en el plazo del mes siguiente al de la matriculación obligatoria, o de no matricularse, también, devolverá la ayuda recibida, decaendo en todos los derechos que por este apartado hubiera adquirido




Respecto de este apartado, se respetará el importe de la ayuda que se hubiera reconocido con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.



A los efectos de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas, la empresa procederá a descontarlo en la nómina siguiente al decaimiento del derecho o a la ocurrencia del hecho. La cuantía a deducir no podrá superar mensualmente más de un tercio del líquido a percibir antes de practicar la retención.

4.- A los trabajadores fijos, fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial en proporción a su jornada y los trabajadores eventuales en proporción a las horas trabajadas en el año natural anterior se les abonará, por los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, las cantidades que se detallan a continuación en base a los siguientes requisitos:



a) Se abonarán, previa justificación mediante la aportación de factura sellada y firmada y receta médica.

b) Las cantidades máximas, en euros, que se podrán abonar por este concepto son las que se indican a continuación:

CONCEPTO	Importe	PERIODO DE CONCESIÓN
Gafas de todo uso	72,84	3 años
Gafas bifocales	103,95	3 años
Cristales, dos	52,04	Anual
Cristales, uno	25,59	Anual
Lentillas	68,68	Anual
Empastes (máximo 12 piezas)	30,53	10 años
Pieza dental implantada (máx. 12 piezas)	93,66	10 años
Prótesis dental media	260,82	10 años
Prótesis dental completa	520,34	10 años
Aparato ortodoncia	605,08	2 años
Zapatos y botas ortopédicas	59,06	6 meses ( de 0 a 2 años) 1 años ( de 2 a 14 años) 2 años (mayor de 14 años)
Medias, pantys	24,15	Anual
Medias normales	19,32	Anual
Medias cortas	16,41	Anual
Tobillera	9,66	Anual
Prótesis auditiva	416,76	2 años
Aparato de fonación	Según factura	---

Si el importe de la factura es inferior a la cuantía máxima de la prestación sanitaria recogida en el cuadro anterior, se abonará el importe de la factura.

c) Esta prestación la percibirán los empleados y empleadas de esta empresa por sus cónyuges e hijos menores de 25 años que estén económicamente a su cargo y siempre que acrediten la situación de paro. En los supuestos de ortodoncia no se abonará la

ayuda económica hasta la finalización del tratamiento, debiendo constar fecha de finalización en el informe médico. Asimismo, deberá acreditarse que se cumplan todos los requisitos establecidos para el abono de la ayuda en ese momento.

d) En caso de que ambos cónyuges sean empleados y empleadas de Limposam, los derechos originados por sus hijos serán percibidos sólo por uno de ellos.

e) No se abonarán las ayudas económicas, contenidas en este apartado, que conceda el Servicio Andaluz de Salud u otros organismos. En especial se tendrá en cuenta lo regulado en el Decreto 281/2001 de 26 de diciembre, en virtud del cual, desde el año 2009, se garantiza la asistencia dental básica y determinados tratamientos especiales, a los niños y niñas de entre 6 y 15 años de edad residentes en Andalucía.

f) Por parte del Área de Recursos Humanos, se requerirán a los empleados y empleadas los documentos pertinentes para la justificación de los requisitos detallados con anterioridad, así como los informes médicos y facturas que resulten necesarias para la comprobación de las prótesis solicitadas.

g) Para el cómputo del periodo de concesión se tendrá en cuenta la fecha de las facturas. No procederá el abono de las prótesis que se soliciten transcurrido 1 año desde la expedición de la factura correspondiente.

5.- Se potenciarán las jubilaciones a tiempo parcial al amparo de la legislación vigente.

El empleado que reúna los requisitos legales establecidos para obtener la jubilación parcial, podrá solicitar una reducción de jornada del 25% al 75%, de conformidad con la normativa vigente, previo acuerdo expreso con la Empresa.

Con objeto de impulsar la celebración de contratos de relevo que permitan la formalización de contratos de trabajo a tiempo parcial compatibles con la pensión de la Seguridad Social en las condiciones establecidas por el art.12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el puesto de trabajo similar del trabajador relevista pueda ser cualquiera de los definidos en el presente convenio.

También se acuerda la posibilidad de que el tiempo de trabajo efectivo a cumplir por el trabajador que se acoge a la modalidad de jubilación parcial, pueda ser distribuido de común acuerdo entre este y la Empresa.

6.- En caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la empresa, las prestaciones contenidas en este artículo denominado "Prestaciones Sociales" sólo las percibirá uno de ellos, a excepción de las ayudas previstas en los puntos 3 y 5. Asimismo, todas estas prestaciones serán abonadas previa solicitud y justificación.

Cada vez que cambie la situación que dio derecho a cualquiera de las prestaciones de éste artículo, el trabajador tendrá la obligación inexcusable de comunicarlo a la empresa de forma inmediata y/o en un plazo máximo de 7 días.

#### **Artículo 47.- Paz Social.**

Las partes firmantes se comprometen al deber de paz social en la estricta observancia




de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 48.- Plan de igualdad.**

Existe Plan de igualdad, consensuado por las partes, de conformidad con lo establecido en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.


**Artículo 49.- Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo.**



Para la inaplicación de las condiciones de este convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se abrirá un periodo de consultas conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de desacuerdo, las partes podrán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales (SERCLA).


**Artículo 50.- Entrada en vigor.**



Con carácter general el presente Convenio entrará en vigor desde la fecha de su firma.


Aquellos artículos en los que se haya previsto de forma expresa su entrada en vigor, ésta tendrá carácter prioritario a la norma general.

**Disposición Adicional Primera.**



Dada la dispersión de Centros, las comunicaciones de la empresa relacionadas con los asuntos cotidianos y habituales de asignación de tareas, disfrute de licencias y vacaciones, resolución de incidencias y otros, se efectuarán a través de una aplicación web de comunicación que implementará la empresa y a la que podrán acceder los trabajadores/as de LIMPOSAM desde sus dispositivos electrónicos personales como móviles, tabletas ordenadores, etc.


Mientras se desarrolla e implanta la aplicación web de comunicación, las mismas se seguirán realizando por los medios habituales usados hasta la fecha de la implantación.



**Disposición Adicional Segunda.**

Todos los derechos y obligaciones que se deriven del presente convenio, se aplicarán en proporción a la jornada efectiva de trabajo de cada trabajador, en cómputo anual.

**Disposición Adicional Tercera.**



La Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, S.A.M., (en lo sucesivo, LIMPOSAM) desde su constitución en el año 1998 como empresa pública, se ha dedicado a la limpieza de todos los Colegios públicos del municipio de Málaga, de los edificios de titularidad municipal que el Excmo. Ayuntamiento de Málaga (en lo sucesivo, Ayuntamiento) le ha venido encomendando y del mantenimiento de las instalaciones del Parque del Oeste. En el desarrollo de estas funciones la sociedad ha llegado a contar

con hasta 570 trabajadores en el año 2008, teniendo encomendados hasta 218 centros para su limpieza (entre Colegios públicos y dependencias municipales) en el año 2007.

No obstante, debido a la cada vez más fuerte irrupción de las empresas del sector privado y a la aparición de los centros especiales de empleo, LIMPOSAM perdió de forma constante desde el año 2007 un total de 78 centros para su limpieza hasta el año 2016 y vio reducido su personal hasta contar con 456 trabajadores en el año 2016. Ésta incesante disminución de su actividad, se debió igualmente a la obligación que la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y la Ley 27/2013, 27 diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local impone a los Ayuntamientos de gestionar sus servicios, también los prestados a través de sociedades mercantiles públicas, de la manera más sostenible y eficiente posible.

La situación expuesta abocaba a una lenta pero previsible extinción de la sociedad si continuaba la pérdida de centros y actividad al ritmo de años anteriores.

De esta forma, la empresa y la representación de los trabajadores buscaron una fórmula consensuada que, mejorando la posición de LIMPOSAM, permitiera garantizar el empleo y la permanencia en el tiempo de la sociedad, así como la recuperación de los centros de limpieza perdidos en años anteriores. Incluso, permitiría, modificando los actuales estatutos sociales, recibir nuevas encomiendas del Ayuntamiento de Málaga en otros campos o áreas de actividad de competencia municipal

La medida acordada por unanimidad entre la empresa y la representación social de los trabajadores, y reflejada en el Convenio Colectivo de 2017, y que ha sido validada por Sentencias del Juzgado de lo Social nº 8 de Málaga de 3 de junio de 2024 y del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 10 de marzo de 2025, consistió, básicamente, en acoger las condiciones retributivas del Convenio de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga, para poder revertir y mejorar la situación expuesta, manteniendo para la plantilla fija de LIMPOSAM existente a la firma del Convenio de 2017 sus condiciones retributivas y estableciendo, para el personal que a la firma del Convenio de 2017 formaba parte de la bolsa de empleo temporal de limpiadores/as una fórmula de convergencia con el mencionado personal fijo. Todo ello, por los motivos expuestos en la Disposición Adicional Tercera del mencionado Convenio.

Ésta medida permitió, entre otras mejoras:

- Aumentar la jornada semanal de aquellos trabajadores/as indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, cuya jornada en su periodo de actividad era inferior a treinta y siete horas y media semanales.
- La estabilidad en el empleo de los/as trabajadores/as que, a la firma del Convenio de 2017, no tenían asignado un centro de trabajo.
- Disminuir la jornada de 37,5 horas semanales a 35 horas semanales.
- Ampliar los cometidos y servicios que presta LIMPOSAM obteniendo nuevos centros de trabajo del Ayuntamiento. Así, se ha conseguido una asignación definitiva, desde la firma del Convenio de 2017, de 21 nuevos centros de trabajo, frente a los 81 que se perdieron entre 2008 y 2016.
- Contratar, dentro de los límites presupuestarios de la sociedad y de los que aprueben las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, nuevo personal fijo

de plantilla, habiéndose incorporado desde la firma del Convenio de 2017 a 60 personas como personal fijo de limpieza

- Aumentar el número de integrantes de la Bolsa de Empleo Temporal de limpiadores/as a 600 personas, cuando a la firma del Convenio de 2017 se integraba por 155 personas.
- Constituir nuevas bolsas de empleo temporal para el desarrollo de otras funciones, creándose una nueva bolsa de empleo temporal de técnicos/as de recursos humanos, integrada por 20 personas y una nueva bolsa de empleo temporal de personal operario del Parque del Oeste, integrada por 13 personas, a raíz de la aprobación del Convenio de 2017

El mantenimiento de la Disposición Adicional Tercera con un acortamiento de los plazos de convergencia acordados en el Convenio de 2022, ha permitido continuar con la senda de crecimiento actual y evitar una vuelta a la situación de pérdida de empleo y centros de trabajo, todo ello con la seguridad jurídica que aportan las Sentencias del Juzgado de lo Social nº 8 y del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía indicadas.

De esta forma, en virtud de lo acordado en el presente Convenio, las partes firmantes, siendo conscientes de que la regulación recogida en la Disposición Adicional Tercera del Convenio de 2017 y su regulación en el Convenio de 2022, ha propiciado una reversión total de la situación anterior a los mismos, pasando de una situación de muerte lenta de la empresa a una situación de crecimiento sostenible, acuerdan el mantenimiento de la misma pero introduciendo, de nuevo, modificaciones que acortan los plazos de convergencia.

A continuación se establecen las condiciones retributivas descritas:

1. Personal fijo de plantilla de LIMPOSAM a la firma del Convenio Colectivo de 2017:

Se les aplicará el Convenio Colectivo de LIMPOSAM vigente con las siguientes especificaciones:

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en la Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, S.A.M., que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Sus retribuciones se establecen con el propósito de igualar los salarios vigentes en cada momento en el Convenio Provincial de la actividad de limpieza de edificios y locales de Málaga a los salarios vigentes en cada momento en el Ayuntamiento de Málaga.

Para el supuesto de que alguno de los convenios de referencia se vea parcial o totalmente modificado en sus conceptos salariales, la aplicación y efectos de los conceptos de igualación sería estudiada en el seno de la Comisión Paritaria. En todo caso, el conjunto de retribuciones salariales que se derivara de esta aplicación no podría superar las vigentes en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Málaga.

Se establece un concepto de igualación denominado complemento personal consistente en doce pagas al año con el propósito de retribuir las diferencias existentes entre, las retribuciones salariales vigentes en cada año, incluida la antigüedad, en el Convenio de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga y las retribuciones salariales vigentes en cada año, incluida la antigüedad, en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Málaga.

Dicho complemento personal tendrá un valor diferente conforme a la categoría y a la antigüedad. Además, cada año variará en función de las revisiones salariales producidas en los dos convenios colectivos tomados como referencia para su cálculo y que han sido mencionados en el párrafo anterior. Esta variación, que puede ser al alza o a la baja respecto al importe del año anterior, siempre respetará el propósito de retribuir las diferencias salariales entre dichos convenios colectivos.

Se establece igualmente un programa de productividad por consecución de objetivos y actuaciones dentro del Plan de Acción de Calidad, cuyo objeto, criterios de valoración económica, así como cualquiera otro criterio atribuido a dicho Programa serán los que determine el Excmo. Ayuntamiento de Málaga para sus trabajadores, siempre que sean aplicables en LIMPOSAM.

2. Personal que a la fecha de la firma del Convenio Colectivo de 2017 pertenecía a la Bolsa Empleo Temporal de limpiadores/as de LIMPOSAM :

Se les aplicará el Convenio Colectivo de LIMPOSAM vigente con las siguientes especificaciones:

La persona que, perteneciendo a la Bolsa de empleo temporal de limpiadores y limpiadoras a la entrada en vigor del convenio de 2017, acceda a un contrato de trabajo, ya sea éste indefinido o temporal, tendrá la siguiente retribución individual de convergencia, que se calculará individualmente al finalizar cada uno de los períodos en los que reciba sus salarios:

$$C=(P-L)\cdot(1-i)^{(1,02\cdot n)}+L$$

Dónde:

- C= Retribución individual de convergencia incluyendo su antigüedad
- P= Retribución para la jornada contratada del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales en curso incluyendo su antigüedad
- L= Retribución para la jornada contratada de la condición más beneficiosa en el convenio de LIMPOSAM en curso incluyendo su antigüedad
- n= Factor de convergencia
- i= Tanto por uno (%/100) de incremento anual acumulativo de convergencia sobre la diferencia salarial entre convenios (0,03 = 3%)

Para la determinación del factor de convergencia se tendrá en cuenta el número de días contratados en LIMPOSAM al finalizar cada uno de los períodos en los que reciba sus salarios, conforme a la siguiente tabla en la que se valora de forma progresiva la contribución del esfuerzo pasado al incrementar el valor de los días trabajados en la empresa:



Se les aplicará el Convenio Colectivo vigente de LIMPOSAM con las siguientes especificaciones:

A partir de su incorporación se produciría una convergencia atenuada en el tiempo con un periodo de carencia de 4 años, respetando la evolución de las mejoras salariales del Convenio Provincial.

A continuación del periodo de carencia se iniciaría un periodo de convergencia a razón de un 3,75% anual acumulativo sobre la diferencia salarial entre los convenios referenciados en los apartados anteriores.

Se incluye en esta retribución el programa de productividad por consecución de objetivos y actuaciones dentro del Plan de Acción de Calidad, cuyo objeto, criterios de valoración económica, así como cualquiera otro criterio atribuido a dicho Programa serán los que determine el Excmo. Ayuntamiento de Málaga para sus trabajadores, siempre que sean aplicables en LIMPOSAM, sujeto, asimismo, a las condiciones indicadas y a lo establecido en el punto 4 siguiente.

4. Mejoras en el programa de productividad por consecución de objetivos y actuaciones dentro del Plan de Acción de Calidad del Ayuntamiento de Málaga para todo personal de los puntos 2 y 3 anteriores.

Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, para todo el personal de los puntos 2 y 3 de la DA tercera se aplicaría el programa de productividad por consecución de objetivos y actuaciones dentro del Plan de Acción de Calidad del Ayuntamiento de Málaga, con los criterios y condicionantes que éste determine, de la siguiente manera:

- 30 % del importe máximo a percibir durante el año 2026.
- 50 % del importe máximo a percibir durante el año 2027.
- 70% del importe máximo a percibir durante el año 2028.
- 80 % del importe máximo a percibir en la primera paga del año 2029.
- 100% del importe máximo a percibir en la segunda paga del año 2029.

El personal de los puntos 2 y 3 que en cada uno de los años indicados ya tuviera consolidado un porcentaje superior, se le mantendrá el mismo.





**Disposición Adicional Cuarta.**

El presente convenio reconoce la importancia de las formas de trabajo flexible, entre ellas el trabajo a distancia y el teletrabajo. La implantación o extensión de cualquier modalidad de teletrabajo se efectuará teniendo en cuenta criterios de voluntariedad, adecuación a las funciones y condiciones organizativas de la empresa, y previo acuerdo entre las partes interesadas.


**Disposición Adicional Quinta.**

En fecha 12 de diciembre de 2024 LIMPOSAM y su Comité de Empresa constituyeron la mesa negociadora para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas Trans y LGTBI.

Fruto de las negociaciones realizadas y de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del RD 1026/2024 en relación con el 15.1 de la Ley 4/2023, el 16 de enero de 2025 se




aprobó por unanimidad el "ACUERDO SOBRE CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI DE LA EMPRESA DE LIMPIEZAS MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE, S.A. (LIMPOSAM) Y LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES", que queda incluido como Anexo I de este Convenio Colectivo, para formar parte del mismo.




Las medidas previstas en el mencionado Acuerdo relativas a las cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, acceso al empleo y promoción profesional, entornos laborales seguros e inclusivos y régimen disciplinario, se han recogido, igualmente, en los artículos 11 y 12 de este Convenio.

#### ANEXO I




**ACUERDO SOBRE CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI DE LA EMPRESA DE LIMPIEZAS MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE, S.A. (LIMPOSAM) Y LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.**

#### **Primero.- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.**



Se consensuara por las partes clausulas en próximos Convenios Colectivos o acuerdos de Empresa, en las que se asegure que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, reciban el mismo trato y no sufran discriminación en su entorno laboral, generando un ambiente inclusivo y respetuoso en el trabajo, eliminando cualquier forma de discriminación de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales, y otras identidades relacionadas.


#### **Segundo.- Acceso al Empleo.**




En los procesos de selección se establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable. Con el fin de eliminar la posible discriminación por dichas razones.

En caso de tratarse de procesos externos, se comprobará que la entidad y equipo también están igualmente formados, y se hará constar este requisito en las cláusulas de contratación de los citados procesos.

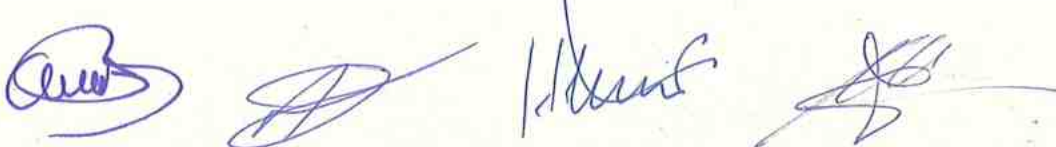
#### **Tercero.- Clasificación y promoción profesional.**



Se consensuará por las partes clausulas en próximos Convenios Colectivos, criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.




Ninguna persona podrá ser discriminada de forma directa o indirecta por su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en la promoción profesional en el empleo, así como por su pertenencia a un grupo familiar. Queda




prohibida cualquier pregunta que se relacione con la orientación, la identidad, la expresión de género o las características sexuales.



**Cuarto.- Formación, sensibilización y lenguaje.**




La Empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- 
- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
  - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
  - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
  - Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.


Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

**Quinto.- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.**




Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo, con la finalidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de los trabajadores.

**Sexto.- Permisos y beneficios sociales.**




En la negociación de próximos convenios colectivo, se tendrá en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.



En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

**Séptimo. Régimen disciplinario.**



Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en próximos convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra

la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. Impidiendo de este modo las conductas contrarias a los principios de igualdad de trato.

**Por parte de la Empresa:**

Director-Gerente  
Jefe del Servicio de Limpieza y Sostenibilidad  
Coordinador Jurídico-Administrativo  
Jefe de Sección de Recursos Humanos  
Asesor Laboral externo.

**Por parte de los trabajadores:**

Los miembros de los siguientes sindicatos presentes en el Comité:

CGT

UGT:

USO:

CSI-F:

CCOO:

FETICO

INDEPENDIENTES

Málaga a 28 de mayo de 2026