

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació

Direcció Territorial d'Ocupació i Labora

2025/05253 *Anunci de la Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació sobre el text del conveni col·lectiu de treball d'empresa d'Alaquàs Empresa Municipal, SL. Codi: 46101402012018.*

ANUNCI

Resolució de la Direcció Territorial de Treball i Labora de València per la qual es disposa el registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu d'empresa d'Alaquàs Empresa Municipal SL.

Vista la sol·licitud de registre, depòsit i publicació del conveni col·lectiu referit el text definitiu del qual va ser subscrit el dia 10 de març de 2025, per la comissió negociadora formada, d'una part, per la representació legal dels treballadors, i d'una altra, per la representació de l'empresa, i d'acord amb el que disposa l'article 90 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, els articles 2.1 a) i 8.3 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat i els articles 3 i 4 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball.

Aquesta Direcció Territorial Direcció Territorial de Treball i Labora, conforme a les competències legalment establides en l'article 51.1.1a de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en l'article 49.2 f) de l'Ordre 6/2025, de 9 d'abril, de la Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació, per la qual es desplega el Decret 38/2025, de 4 de març, de 2025, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació,

Resol:

Primer: Ordenar el depòsit i la inscripció del conveni col·lectiu en este Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

VEURE ANNEX

Segon: Disposar la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

València, 6 de maig de 2025.—La directora territorial de Treball i Labora, María Lurueña Ruiz.





CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA MUNICIPAL ALEM S.L.

PREÀMBUL

CAPÍTOL I: ÀMBIT D'APLICACIÓ I DISPOSICIONS GENERALS

- Article 1. Àmbit funcional i personal.
- Article 2. Vigència i duració.
- Article 3. Denúncia i pròrroga.
- Article 4. Vinculació a la totalitat
- Article 5. Irrenunciabilitat.
- Article 6. Garanties personals.

CAPÍTOL II: ÒRGANS DE NEGOCIACIÓ, SEGUIMENT I VIGILÀNCIA

- Article 7. Comissió Paritària de Seguiment, Interpretació i Desenvolupament del Conveni.

CAPÍTOL III: ORGANITZACIÓ

- Article 8. Organització del treball.
- Article 9. Grups professionals.
- Article 10. Mobilitat funcional.
- Article 11. Modificació de les condicions de treball.

CAPÍTOL IV: CONTRACTACIÓ I INGRÉS EN L'EMPRESA

- Article 12. Elements i eficàcia del contracte de treball.
- Article 13. Modalitats del contracte.
- Article 14. Període de prova i preavis d'extinció del contracte de treball.
- Article 15. Persones treballadores amb discapacitat.
- Article 16. Política d'ocupació i ofertes d'ocupació.
- Article 17. Ingress, provisió de vacants i millora d'ocupació.
- Article 18. Estabilitat de les plantilles.
- Article 19. Subrogació del personal.

CAPÍTOL V: JORNADA, PERMISOS I VACANCES

- Article 20. Jornada i horari de treball.
- Article 21. Vacances.
- Article 22. Permisos retribuïts.
- Article 23. Permisos no retribuïts.
- Article 24. Excedències per conciliació de la vida familiar i laboral.
- Article 25. Excedència voluntària.
- Article 26. Excedència forçosa
- Article 27. Reincorporació per fi d'excedència.

CAPÍTOL VI: RETRIBUCIONS, JUBILACIÓ I BENEFICIS SOCIALS

- Article 28. Estructura salarial.
- Article 29. Increment salarial i clàusula de revisió
- Article 30. Acomptes salarials.
- Article 31. Serveis extraordinaris.
- Article 32. Pagament de salaris i líquid.
- Article 33. Jubilacions.
- Article 34. Beneficis socials dins de la pròpia empresa.

CAPÍTOL VII: INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL

- Article 35. Procediment.

CAPÍTOL VIII: DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA SINDICAL

- Article 36. Qüestions generals
- Article 37. Comitè d'Empresa.





Article 38. Membres del Comitè d'Empresa i/o Delegats i/o Delegades Sindicals.

Article 39. Garanties.

CAPÍTOL IX: SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 40. Política preventiva i salut laboral.

Article 41. Comitè de Seguretat i salut laboral.

Article 42. Equips de protecció individualitzada.

CAPÍTOL X: FORMACIÓ

Article 43. Formació. Principis generals.

Article 44. Desenvolupament de la formació.

Article 45. Certificat d'assistència.

Article 46. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos.

CAPÍTOL XI: INFRACCIONS I SANCIONS

Article 47. Principis generals.

Article 48. Classificacions de les faltes.

Article 49. Procediments sancionador, tramitació i prescripció.

Article 50. Comiats.

Article 51. Protocol d'assetjament sexual i moral en el treball.

Article 52. Obligacions de l'empresa.

Article 53. Política d'igualtat.

CAPÍTOL XII: MEDI AMBIENT

Article 54. Política mediambiental en l'empresa.

Article 55. Persona delegada de medi ambient.

ANNEX I TAULES SALARIALS

ANNEX II DIETES

ANNEX III VESTUARI LABORAL

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

PREÀMBUL

Després de l'acord aconseguit en 2018 amb l'elaboració del I Conveni Col·lectiu d'Alaquàs Empresa





Municipal S.L. totes dues parts hem vist la necessitat de reprendre les negociacions amb intenció de plasmar per escrit una sèrie de millores en les condicions socials, econòmiques i laborals que beneficien a totes les persones treballadores de l'empresa.

La subscripció del present acord reflecteix el compromís assumit per les parts de treballar per a assegurar la millor i més eficient prestació dels serveis. És per això que tant l'Empresa com la representació legal de les persones treballadores, constituïdes per les organitzacions sindicals de CCOO i UGT, declaren que la interpretació i aplicació d'aquest conveni ha de realitzar-se sota els principis de legalitat i igualtat, de la no discriminació, de la integració social, de la salut laboral, la cura del medi ambient, el respecte de les llibertats sindicals i l'estabilitat de la plantilla.

Les esmentades parts ostenten i es reconeixen recíprocament la representativitat requerida en el Títol III del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i, per tant, la seua plena legitimitat per a subscriure el present Conveni Col·lectiu.

El present text és d'aplicació obligatòria per a tot el conjunt de persones treballadores d'Alaquàs Empresa Municipal S.L. amb les condicions que la llei confereix als convenis d'empresa i sota el sotmetiment dels preceptes legals concernents a les empreses del Sector Públic.

CAPÍTOL I: ÀMBIT D'APLICACIÓ I DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit funcional i personal.

El present conveni col·lectiu serà aplicable a tots i cadascun de les persones treballadores de ALAQUÀS EMPRESA MUNICIPAL S.L. Empresa pública el capital social de la qual està participat al 100% per l'Ajuntament d'Alaquàs.

Article 2 Vigència i duració.

El present conveni tindrà una vigència des de l'1 de gener de 2023 fins al 31 de desembre de 2025, amb la possibilitat de prorrogar un any més, fins a 31 de desembre de 2026.

Article 3. Denúncia i pròrroga.

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar el present conveni amb una antelació mínima de seixanta dies abans del venciment d'aquest. Si no és així, el conveni es prorrogarà provisionalment tant en les seues clàusules normatives com obligacions fins a l'entrada en vigor del nou conveni. Denunciat el conveni, les parts es comprometen a iniciar converses i negociació de bona fe, en un termini no superior a un mes des de la denúncia d'aquest. En cas de no produir-se l'esmentada denúncia, s'entendrà que el conveni es prorroga automàticament d'any en any, respectant els increments salarials que s'hagen pactat en el present document.

Article 4. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible a l'efecte de la seua aplicació pràctica, seran considerades global i conjuntament vinculades a la totalitat, per la qual cosa no podran ser negociades, modificades, reconsiderades o parcialment apreciades separatament del seu context, i no es podrà pretendre l'aplicació de part del seu articulat rebutjant la resta sinó que sempre haurà de ser aplicat i observat íntegrament. Si alguna de les condicions pactades fóra nul·la i ineficaç o no vàlida segons resolució de l'autoritat laboral o per sentència judicial, les parts, mitjançant la comissió negociadora, disposaran d'un termini de trenta dies per a negociar la condició amb la finalitat de restablir l'equilibri de les obligacions recíproques i dels drets que s'hagen pogut perdre en perjudici d'alguna de les parts. Si en el termini de trenta dies la comissió negociadora no arribara a un acord, se sotmetria la qüestió a un arbitratge, tal com s'arregla en el VII Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOGV de 21 de març de 2023.





Article 5. Irrenunciabilitat.

Es tindrà per nul·la i per no feta la renúncia per part de les persones treballadores de qualsevol benefici establert en el conveni, així mateix es titllaran de nul·litat, i es consideraran no disposats i sense cap efecte qualsevol article, acord, resolució o clàusula (individual o col·lectiva) que implique condicions menys beneficioses.

Article 6. Garanties personals.

Es respectaran les condicions particulars del personal que, amb caràcter general, excedisquen del conjunt de millores del present Conveni, mantenint estrictament *ad personam* les que vinguen implantades per disposicions legals o pacte exprés entre empresa-treballador/a, i mentre no siguin absorbides, igualades o superades per futurs convenis col·lectius o normes laborals.

CAPÍTOL II: ÒRGANS DE NEGOCIACIÓ, SEGUIMENT I VIGILÀNCIA

Article 7. Comissió Paritària de Seguiment, Interpretació i Desenvolupament del Conveni.

1. Es constitueix una Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Conveni Col·lectiu, de conformitat amb el que es preveu en l'article 85.3.e) de l'Estatut dels Treballadors. La Comissió Paritària estarà composta per sis persones membres i les seues respectives suplents, que seran designades per mitjà de cadascuna de les representacions sindical i empresarial firmants d'aquest conveni, en la forma que decidisquen les respectives organitzacions i amb les funcions que més endavant s'especifiquen. S'acorda que el vot de la comissió siga ponderat, és a dir, en atenció a la representativitat de cada sindicat.

2. Els acords de la Comissió Paritària requeriran en tot cas el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dos representacions sindical i empresarial.

3. La Comissió Paritària es reunirà de manera ordinària tres vegades a l'any i, amb caràcter extraordinari, a petició de qualsevol de les dues parts, amb indicació de l'ordre del dia, i amb un màxim de tres dies des de la data de comunicació de la sol·licitud de reunió. A les reunions de la Comissió Paritària podran assistir, amb veu però sense vot, les persones assessores que en cada cas designen les respectives representacions.

4. La Comissió Paritària tindrà el seu domicili a la Seu Social de l'Empresa i podrà lliurement traslladar el mateix a qualsevol altre lloc, bastant per a això l'acord de les dues representacions.

5. Les persones membres de la Comissió Paritària exerciran les seues funcions durant el període de vigència del conveni, i podran cessar per lliure revocació de les organitzacions que les van triar així com per renúncia o decisió personal. En qualsevol dels supòsits de cessament es procedirà de manera immediata a la seua substitució, als efectes de la qual dins dels quinze dies següents al cessament es notificarà la nova designació per l'organització corresponent.

6. A l'inici de cada reunió de la Comissió Paritària es designarà d'entre els seus membres una persona que modere i una altra secretària que estendrà acta dels assumptes tractats i acords adoptats.

7. La Comissió Paritària tindrà les següents funcions:

- a) Vigilància i seguiment del compliment del conveni.
- b) Interpretació de la totalitat dels preceptes del conveni.
- c) A instàncies d'alguna de les parts, mediar i/o intentar conciliar, si és el cas, i previ acord d'aquestes i a sol·licitud d'aquestes, arbitrar en quantes ocasions i conflictes, tots ells de caràcter col·lectiu, es pugen suscitar en l'aplicació del conveni.
- d) Entendre, de manera prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional sobre el plantejament de conflictes col·lectius que sorgisquen per l'aplicació i interpretació del conveni.





e) Conèixer i entendre de les diferències de criteri que resultat de l'aplicació d'aquest Conveni pogueren sorgir en la classificació professional del personal.

f) Ser informada en els procediments de modificació substancial i inaplicació de les condicions laborals col·lectives en un termini no superior a tres dies laborals des de la data de la seua presentació a la representació legal de la plantilla que corresponga per aquesta modificació i en la resta de supòsits segons l'article 35 del present conveni.

g) Quantes altres funcions tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni o es deriven de l'estipulat en el seu text i annexos que formen part d'aquest.

8. Com a tràmit, que serà previ i preceptiu a tota actuació administrativa o jurisdiccional que es promoga, les parts signatàries del conveni s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió Paritària els dubtes, discrepàncies i conflicte col·lectius, de caràcter general, que es pogueren plantejar en relació amb la interpretació i aplicació d'aquest a fi que, mitjançant la seua intervenció, es resolga el problema plantejat o, si això no fóra possible, emeta dictamen sobre aquest tema.

Aquest tràmit previ s'entendrà compliment en el cas que haguera transcorregut el termini de tres dies hàbils. Tot això sense perjudici de les normes sobre prescripció o caducitat que siguin aplicables al supòsit plantejat i que de cap mode es podran veure afectades per aquest tràmit previ.

9. Si durant la vigència del present Conveni es produïren canvis en la legislació sobre matèries que afecten les normes contingudes en aquest, la Comissió Paritària es reunirà a fi de decidir si correspon la convocatòria de la comissió negociadora per a adequar el Conveni a la nova situació.

10. Les qüestions pròpies de la seua competència que es promoguen per les parts a la Comissió Paritària adoptaran sempre la forma escrita i el seu contingut serà el suficient perquè puga examinar i analitzar el problema amb el necessari coneixement de causa, havent de tindre com a contingut obligatori:

a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte.

b) Raons i fonaments que entenga que assisteixen a la persona proponent.

c) Proposta o petició concreta que es formule a la Comissió.

A l'escrit-proposta s'acompanyaran els documents que s'entenguen necessaris per a la millor comprensió i resolució del problema.

La Comissió Paritària podrà recaptar, per via d'ampliació, la informació o documentació que estime pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, a l'efecte del qual concedirà un termini a la persona proponent que no podrà excedir de cinc dies hàbils. En tot cas, la Comissió Paritària podrà recaptar els informes o assessoraments tècnics que considere pugen ajudar a la resolució de la qüestió controvertida. La Comissió Paritària una vegada rebut l'escrit-proposta o, si és el cas, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini de 20 dies naturals per a resoldre la qüestió suscitada o, si això no fóra possible, emetre l'oportú dictamen. Transcorregut aquest termini sense haver produït resolució o dictamen, quedarà oberta la via administrativa o jurisdiccional que procedisca.

Existirà l'obligació per totes dues parts de respectar les decisions que es prenguen en aquesta Comissió Paritària.

Comissió d'ocupació.

Es crea una Comissió entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores que entendrà els temes que tinguen a veure amb noves contractacions, substitucions, ofertes d'ocupació i el seu desenvolupament. Aquesta Comissió donarà compte de les seues actuacions davant la paritària.

A aquesta Comissió es traslladarà tota la informació referent a ocupació inclosos els criteris que garantisquen en l'article 12 d'aquest Conveni. Quan existisquen situacions excepcionals per a cobrir llocs de treball de manera temporal i sense que existisca borsa de treball, l'empresa realitzarà la comunicació el més prompte possible.

La seua composició serà d'una persona representant per organització sindical en representació de la plantilla i des de l'empresa aquelles persones que es consideren oportunes en funció dels temes a desenvolupar.





Es reuniran quan concórreguen algunes de les situacions que s'estableixen en el citat article.
S'establirà un reglament en el qual es marcaran les funcions, presa d'acords, temes i altres qüestions a treballar en aquesta comissió.

CAPÍTOL III: ORGANITZACIÓ

Article 8. Organització del treball .

De conformitat amb la legislació vigent, la facultat i responsabilitat de l'organització del treball, així com l'avaluació i incentivació de la productivitat, correspondrà a l'empresa, sense minvament de les atribucions i drets que la Llei confereix a les persones treballadores.

L'organització del treball es fonamenta, entre altres, en els principis següents:

- L'adequació de les plantilles de manera que permeti un nivell de prestació del servei d'acord, com a mínim, als paràmetres i requeriments establits per llei o per l'empresa.
- La professionalització i promoció.
- La formació i reciclatge del personal.
- L'eficàcia en el treball.
- L'eficiència en l'ús de tots els recursos.
- La valoració dels llocs atés l'ajust entre el perfil del lloc i les aptituds professionals, la formació i l'experiència professional de la persona ocupant d'aquest.

Article 9. Grups professionals.

1. Disposicions generals.

1.1 S'entén sistemàticament de classificació professional l'ordenació jurídica per la qual, amb base tècnica i organitzativa, es contempla la inclusió de les persones treballadores en grups professionals que estableixen de manera general les diferents comeses laborals.

1.2 S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació. Dins d'un mateix grup podran coexistir diferents titulacions i aptituds professionals, així com diferents continguts de la prestació ja que podran incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al personal.

1.3 El sistema de classificació professional serà la base sobre la qual es regularà la manera de dur a terme la mobilitat funcional i els seus diferents supòsits.

2. Aspectes bàsics de classificació.

2.1 S'estableix el Sistema de classificació professional, fonamentalment, atesos els criteris que l'article 22 de l'E.T. fixa per a l'existència d'un grup professional: aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

2.2 La classificació professional es realitza en àrees d'activitat i grups professionals per interpretació i aplicació de factors generals objectius i per les tasques i funcions que desenvolupen les persones treballadores. En funció de l'activitat professional que desenvolupen, s'adscriuran a un grup professional dels establits en el present capítol, circumstàncies que definiran la seua posició en l'esquema organitzatiu i retributiu de l'empresa.

La possessió per part d'una persona treballadora d'alguna o totes les capacitats representatives d'un grup professional determinat no implica necessàriament la seua adscripció a aquest sinó que la seua classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu de tals capacitats en les funcions corresponents al seu lloc de treball. En qualsevol cas, aquests coneixements per part del personal li seran valguets i l'empresa haurà de tindre'ls en compte en les promocions que es puguin plantejar.

2.3. Els factors que orientaran la classificació professional de la plantilla i que, per tant, seran indicatius de la pertinença a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats en l'article 22 de l'E.T., són els que es defineixen a continuació:

2.3.1 Formació: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el conjunt de coneixements, experiència i habilitats requerits per al normal compliment d'un lloc de treball, referits a una funció o activitat empresarial. Aquest factor està format per:

- Titulació: considera el nivell inicial mínim i suficient de coneixements teòrics que ha de posseir una persona per a arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball.
- Especialització: Considera l'exigència de coneixements especialitzats o complementaris a la formació inicial bàsica.

2.3.2 Iniciativa: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment a normes, procediments o directrius per a l'execució de tasques o funcions.





2.3.3 Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les funcions, així com el grau de decisió i d'acció concedit a una determinada ocupació per a aconseguir els resultats establits.

2.3.4 Responsabilitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció de la persona titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

2.3.5 Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals exerceix el comandament.

2.3.6 Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el número i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

3. Grups professionals.

Les funcions o labors descrites per a determinar el contingut general de la prestació a títol d'exemple en tots els grups professionals que a continuació s'indiquen, tenen un caràcter enunciatu, no limitatiu, i han de servir de referència per a l'assignació de llocs anàlegs que ja existisquen amb una altra denominació, així com els que puguem sorgir amb posterioritat fruit de la pròpia evolució de l'empresa.

Els grups professionals són els següents:

GRUP	NIVELL	CATEGORIA
GRUP 1	NIVELL I	Coordinador/a Àrees
		Responsable Àrea
		Metge/ssa
		Pedagog/a
		Psicòleg/a
	NIVELL II	Infermer/a
		Treballador/a Social
		Educador/a Social
		Mestre/a
		Fisioterapeuta
GRUP 2	NIVELL I	Tècnic/a Socioeducatiu
		Tècnic/a Animació Física Esportiva
		Coordinador Manteniment
		Administratiu/a
		Educador/a Infantil
GRUP 3	NIVELL I	Auxiliar Infermeria
		Auxiliar Sad
		Oficial 1a Manteniment
		Cuiner/a
		Auxiliar Administratiu
	NIVELL II	Coordinador/a Neteja
		Conductor/a
		Tècnic/a Esportiu





		Monitor/a Auxiliar
		Auxiliar Serveis
	NIVELL III	Socorrista
		Auxiliar no Docent
		Auxiliar Cuina
	GRUP 4	NIVELL I
		Conserge Recepcionista
		Vigilant de Recintes Públics
		Peó/na
		Peó/na Neteja Esports
		Operari/ària Serveis Generals

Grup professional 1.

Criteris Generals: En aquest grup s'inclouen diferents casos, atesa la conjugació de les funcions amb els factors que influeixen en la classificació.

El contingut general de la prestació ve definit, entre altres, per funcions que requereixen un alt grau d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitats que s'exerceixen sobre un o diversos departaments o seccions de l'organització. Parteixen de directrius molt àmplies, havent de donar compte de la seua gestió a la Direcció de l'empresa.

Funcions que consisteixen en la realització de tasques complexes i diverses, amb objectius definits i amb alt grau d'exigència en autonomia i responsabilitat.

S'inclouen, a més, la realització de tasques complexes que poden o no implicar responsabilitat de comandament i que, en tot cas, exigeixen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. Poden desenvolupar la coordinació de persones col·laboradores en el seu àmbit funcional o d'activitat.

Formació: Titulació universitària.

En tot cas, es respectaran les exigències de titulació específica per a l'acompliment de la seua professió, en tots els llocs que així estiga establert per normativa legal.

En aquest grup s'inclouen activitats professionals anàlogues a les referides a continuació i que podran donar lloc a l'aplicació del «complement de lloc de treball» que poguera correspondre.

- De manera general i orientativa integraran aquest grup aquelles persones tècniques qualificades que assumeixen una complexitat alta en la solució de problemes associats a l'especialitat del seu àmbit d'actuació. El seu marc de referència està definit per les normatives legals i deontològiques relacionades amb l'activitat que desenvolupen, així com per les polítiques definides per l'organització. Tasques que exigeixen un alt contingut intel·lectual i realització de tasques complexes sense que necessàriament impliquen comandament.

- Poden ser responsables de projectes, centres, programes o serveis d'especial rellevància i singularitat amb alt grau de decisió, autonomia i responsabilitat. Conjuguen variables de tipus tècnic, econòmic, organitzatiu i amb elevat impacte dels seus resultats en l'organització.

- D'igual manera, poden desenvolupar la coordinació de persones col·laboradores en el seu àmbit funcional.

A títol orientatiu podem esmentar els llocs de Coordinador/a d'Àrea, Responsable d'Àrea, Economista, Educador/a Social, Metge/ssa, Infermer/a, Graduat/da Social, Psicòleg/a, Treballador/a Social o qualssevol que siga la denominació que en cada organització s'utilitze sempre que la mateixa es corresponga amb la definició de funcions indicada més amunt.

Grup professional 2.

Criteris generals: són llocs que exigeixen la comprensió i domini de fonaments teòrics i pràctics. Les decisions que es prenen i el seu nivell d'autonomia estan relacionats amb l'aplicació de sistemes, pautes, procediments i mètodes de treball prèviament definits.





Funcions: consisteixen en la realització de tasques de complexitat mitjana i caracteritzada per l'acompliment d'un conjunt d'activitats professionals operatives ben determinades, amb la capacitat d'utilitzar instruments i tècniques que concerneixen principalment un treball d'execució, que pot ser autònom en el límit d'aquestes tècniques. Aquestes activitats se circumscriuen a àrees d'especialització professional.

Formació: Formació professional de grau superior o formació acadèmica equivalent, complementada amb coneixements adquirits per demostrada experiència en el seu lloc de treball i complementat amb formació específica necessària per a desenvolupar la funció el lloc de treball.

En aquest grup s'inclouen activitats professionals anàlogues a les referides a continuació a títol orientatiu i que podran donar lloc a l'aplicació del complement de lloc de treball que poguera correspondre:

Tècnic/a Socioeducatiu, Tècnic/a en Educació Infantil, Tècnic/a d'Administració i Finances, Tècnic/a en Animació Física i Esportiva, Tècnic/a de Manteniment, etc.

Grup professional 3.

Criteris generals: L'autonomia i complexitat vénen donades pel propi marc normatiu o procedimental de les activitats i poden tindre responsabilitat operativa d'actualització, tractament, disponibilitat i control de la informació, documentació, especialment en els llocs de suport administratiu.

La seua responsabilitat està limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

Funcions: tasques consistents en l'execució d'activitat que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques.

Requereixen coneixements, destresa i domini dins de la seua especialitat emmarcada en una àrea d'activitat funcional. Executen activitats auxiliars i de suport o suport a altres llocs o projectes, corresponents a processos normalitzats i ben definits.

Formació: Requereixen competència derivada de la formació acadèmica i/o professional de grau mitjà, o equivalent, completats amb una experiència o titulació professional necessària per al desenvolupament de la seua funció.

En aquest grup s'inclouen activitats professionals anàlogues a les referides a continuació i que podran donar lloc a l'aplicació del complement de lloc de treball que poguera correspondre.

A títol orientatiu: Auxiliar de Servei d'Ajuda a Domicili, Auxiliar d'Infermeria o Cuiner/a, Auxiliar Administratiu/a, Oficial/la de la de Manteniment, Coordinador/a de Neteja, Conductor/a, Tècnic/a Esportiu, Auxiliar de Serveis, Socorrista, Auxiliar no Docent (matinera), Auxiliar de Cuina.

Grup professional 4.

Criteris generals: Normalment seran posats de suport auxiliar que segueixen rutines i instruccions concretes simples i repetitives. **Funcions:** tasques que consisteixen en activitats realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió. Exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

Formació: la formació bàsica exigible és l'ESO o formació professional bàsica equivalent, que pot complementar-se amb formació específica de grau mitjà o experiència professional.

En aquest grup s'inclouen activitats professionals anàlogues a les referides a continuació:

A títol orientatiu: Conserge-Recepcionista, Vigilant de Recintes Públics, Peó/na, Operari/ària de Serveis.

Article 10. Mobilitat funcional.

La mobilitat funcional pot efectuar-se per la Direcció de l'empresa sempre que el personal tinga les titulacions acadèmiques o professionals precises per a exercir aquest lloc de treball o existisca acord per les parts.

Dins d'un mateix grup professional, quan concórreguen circumstàncies tècniques, organitzatives o productives i ajustant-se al que es disposa en l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda expressament la polivalència funcional.

Els treballs de superior categoria i l'assignació o increment de tasques només podran ser ordenats per la Direcció de l'empresa. L'empresa podrà, per raons tècniques o organitzatives, encomanar a la persona treballadora funcions pròpies d'un grup professional diferent al seu, durant un període màxim de 3 mesos, i reintegrar-la al seu antic lloc de treball en finalitzar la causa que va originar el canvi.

L'assignació o increment de noves tasques haurà de ser comunicat a la pròpia persona i a la representació legal de les persones treballadores, expressant tant les raons que la justifiquen per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva.

Quan s'encomanen treballs d'un grup professional superior, i mentre es desenvolupen aquests, la retribució serà la corresponent al grup professional que desenvolupe. L'acceptació inicial no significarà la continuïtat per temps indefinit, i la persona treballadora podrà, prèvia notificació, retornar al seu lloc





de treball d'origen.

Si transcorren nou o més mesos durant un any o a dotze durant dos anys amb les noves tasques d'un grup professional superior, assumides i acceptades de manera voluntària, aquesta persona haurà de ser inclosa de manera permanent en la categoria professional que estiguera realitzant en aquest temps.

En el cas que se li encomanen funcions pròpies d'un grup professional inferior motivada per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat de l'empresa, la situació no podrà superar els tres mesos en un període d'un any o de sis mesos en tres anys, conservant en tot cas la retribució econòmica corresponent al grup professional d'origen.

Aquesta circumstància afectaria d'igual manera a totes les categories i recursos de l'empresa.

En la Comissió Paritària podran ser denunciats per les parts aquells incompliments de l'anteriorment assenyalat, la qual cosa donarà lloc a l'oportuna comprovació i determinació de responsabilitats.

Millora d'ocupació.

Mentre els llocs de treball vacants es cobrisquen reglamentàriament, podran ser ocupats per millora d'ocupació que s'oferirà a la plantilla de l'empresa sota criteris objectius i per temps definit.

Article 11. Modificació de les condicions de treball.

L'empresa podrà traslladar al personal d'un servei i/o programa de treball a un altre, previ informe a la representació legal de les persones treballadores.

L'empresa no podrà fer canvis de treball si comporten canvis d'horari, llevat que existisquen provades raons tècniques, organitzatives o productives, i previ informe a la representació legal de les persones treballadores.

S'entendrà com a centre de treball el local on es desenvolupe l'activitat laboral.

El temps invertit per a anar a un centre de treball, quan ja s'estava ocupat en un altre centre dins de la jornada normal, es considerarà com a temps treballat.

En el que es preveu a la modificació de les condicions substancials de treball s'estarà al que es disposa en l'article 41 de l'estatut dels treballadors.

CAPÍTOL IV: CONTRACTACIÓ I INGRÉS EN L'EMPRESA

Article 12. Elements i eficàcia del contracte de treball.

L'ingrés al treball es podrà realitzar de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació regulades en el present conveni, en l'Estatut dels Treballadors i en la resta de l'Ordenament Jurídic, sota els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Article 13. Modalitat dels contractes.

En matèria de contractació s'estarà al que es disposa que marque a cada moment la legislació vigent, aplicant i actualitzant la situació contractual del personal de la plantilla de l'empresa.

Article 14. Període de prova i preavís d'extinció del contracte de treball.

Durant el període de prova, la persona treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que exercisca com si fóra de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral. Aquesta podrà interrompre's durant el transcurs d'aquest període, per qualsevol de les parts sense necessitat d'al·legar cap causa sobre aquest tema, amb la condició que es comuniqui per escrit, fent constar com a causa d'extinció de la relació laboral el fet de no superar el període de prova sense dret a cap indemnització.

Transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, i es computarà el temps dels serveis prestats en l'antiguitat de la persona treballadora en l'empresa. Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afecten durant el període de prova, interrompen el còmput del mateix sempre que es produïska acord entre totes dues parts.

Quan el personal temporal siga objecte de contractacions successives, no requerirà període de prova, sempre que la duració del contracte temporal anterior o contractes temporals anteriors fóra superior al període de prova previst per al seu grup professional.

La persona treballadora que haja passat un període de prova per a l'exercici del seu lloc de treball, no es veurà sotmés a altres períodes de prova per a aqueix mateix lloc de treball.





Alaquàs Empresa Municipal

Cessament voluntari i extinció del contracte.

El personal que voluntàriament desitge ser baixa en l'empresa haurà de notificar-ho a la mateixa per escrit amb una antelació mínima d'un mes per als grups 1 i 2 (titulacions superiors i universitàries), i quinze dies per a la resta de grups.

La falta de preavís establert facultarà a l'empresa per a deduir en el moment de la liquidació i quitança, l'equivalent diari de la seua retribució real per cada dia de retard respecte a l'antelació establida.

L'empresa està obligada a justificar la recepció de la comunicació efectuada pel treballador o treballadora.

En cas d'extinció de contracte de treball l'empresa estarà obligada a comunicar amb la mateixa antelació que la persona treballadora en el cessament voluntari.

Article 15. Persones treballadores amb discapacitat.

L'empresa es compromet, com a mínim, al compliment estricte de les obligacions vigents a cada moment en matèria d'inserció laboral de persones amb diversitat funcional, amb un mínim de 2%, tal com s'estableix al Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social. L'empresa es compromet, en la mesura que siga possible, a incrementar aquest percentatge.

L'empresa, previ assessorament tècnic pertinent, determinarà quins són els llocs de treball reservats per a poder donar compliment a aquesta finalitat, ateses les característiques dels graus de discapacitat, així com a les adaptacions necessàries al lloc.

Article 16. Política d'ocupació i ofertes d'ocupació.

Els sistemes d'ingressos i provisió de vacants es regiran pels principis d'igualtat de mèrit, capacitat i publicitat.

Article 17. Ingress, provisió de vacants i millora d'ocupació.

L'empresa, prèviament a l'ingrés de persones, haurà de realitzar les proves de selecció acordades i pràctiques psicotècniques i mèdiques que consideren necessàries per a comprovar que el grau d'actitud és idoni per a l'acompliment del lloc de treball.

En els llocs vacants indefinits a cobrir o de nova creació indefinits es promourà la promoció interna, sense perjudici dels percentatges que conforme a llei s'hagen de dotar per a lliure accés i persones amb diversitat funcional.

Es reservarà un contingent del 50% per a convocatòries de promoció interna per a les persones treballadores que pertanguen al servei, sempre que reunisquen les condicions que s'exigisquen per al desenvolupament del lloc de treball. Totes les candidatures tindran dret a presentar-se a aquests llocs de treball en igualtat de condicions.

La resta de llocs es deixarà per a accés lliure i del total de les vacants es reserva un 7% per a persones amb diversitat funcional. En tots dos casos, l'empresa elaborarà els criteris de selecció amb la participació de la representació legal de la plantilla.

Article 18. Estabilitat de les plantilles.

L'empresa, tenint en compte les seues característiques, intentarà suplir en la major brevetat a totes les persones treballadores que per raó d'incapacitat temporal o per qualsevol suspensió temporal de contracte deixen de prestar els seus serveis en aquesta, sempre que ho estime necessari i el servei per les seues característiques així ho precise, excepte en els casos que es puguin substituir amb personal de la plantilla que no tingueren la jornada màxima legal.

Així mateix, a l'hora de cobrir aquests llocs de treball, i tenint en compte les necessitats de l'empresa a cada moment, es valoraran criteris de professionalitat i antiguitat amb el personal de la plantilla sempre que siga compatible amb el seu horari i vinga demostrant les actituds i aptituds concordes al lloc de treball, prèvia negociació dels criteris amb la representació legal de la plantilla.

En el cas de les vacants produïdes per la situació d'excedència voluntària sol·licitada pel personal fix o fix discontinu, l'empresa es compromet a no realitzar cap mena de cobertura definitiva d'aquesta vacant fins a passat un període mínim de 12 mesos. El treballador o treballadora acollit a una excedència voluntària no podrà optar a una nova fins transcorregut dos anys de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

Article 19. Subrogació del personal.

Amb la finalitat de mantindre l'estabilitat de les persones treballadores en l'ocupació i evitar en la mesura que siga possible la proliferació de contenciosos, totes dues parts acorden la següent regulació:

Al final de la concessió d'una contracta o encomanda de gestió de qualsevol tipus que preste l'empresa, tot el personal adscrit a aqueixa contracta o comanda de gestió passarà a estar adscrit a la





nova titular de la contracta, que se subrogarà en tots els drets i obligacions sempre que es done algun dels següents casos:

Persones treballadores en actiu que estiguen prestant els seus serveis amb una antiguitat mínima de cent vint dies, siga quina fóra la naturalesa o modalitat del seu contracte de treball.

Quan en el període comprés en els 120 dies anteriors a la finalització de la contracta, el personal haguera finalitzat un contracte de treball i celebrat un altre sense solució de continuïtat, sota la mateixa o una altra modalitat contractual, operarà igualment la subrogació.

Persones treballadores que en el moment del canvi de titularitat de la contracta es trobaren malalts, accidentats, en excedència o en situació anàloga, sempre que hagen prestat els seus serveis en el centre de treball objecte de subrogació amb anterioritat a la suspensió del seu contracte i que reunisquen l'antiguitat mínima establida en l'apartat anterior.

Persones treballadores que amb contracte d'interinitat substituïsquen a alguna persona treballadora esmentada en l'apartat anterior.

Persones treballadores de nou ingrés que, per exigències del contracte, s'hagen incorporat al centre, a conseqüència de l'ampliació del contracte dins dels cent vint últims dies.

La nova empresa adjudicatària del servei o comanda de gestió comunicarà mitjançant telegrama o carta notarial a ALEM S.L. i a la representació legal dels treballadors a ser la nova adjudicatària del servei. De no complir aquest requisit, la nova empresa adjudicatària automàticament i sense més formalitats se subrogarà amb tot el personal que preste els seus serveis en el centre de treball objecte del canvi d'adjudicació.

ALEM S.L. haurà de comunicar al personal afectat la pèrdua de l'adjudicació dels serveis o encomanda de gestió, així com el nom de la nova empresa adjudicatària, tan prompte tinga coneixement d'aquestes circumstàncies.

La nova empresa adjudicatària haurà de respectar a les persones treballadores, tots els drets laborals que tingueren reconeguts en la seua anterior empresa, com ara categoria laboral, salari, jornada, horari, antiguitat, etc. Així mateix, percebran amb càrrec a l'empresa cessant en finalitzar l'adjudicació, la liquidació dels havers pendents (parts proporcionals de gratificacions extraordinàries, vacances, etc.) que li pogueren correspondre.

L'empresa entrant se subrogarà també en els acords col·lectius que afecten el personal del centre de treball o encomanda de gestió objecte del canvi de contracta, sempre que s'acredite que en aquestos acords van ser subscrits amb anterioritat als quatre mesos de la data del canvi de la contracta.

A l'efecte de deixar constància de l'anterior, la nova empresa adjudicatària entregarà a tot el personal un document en el qual es reflectisca el reconeixement dels drets de la seua anterior empresa, amb menció expressa de l'antiguitat i categoria, dins dels trenta dies següents a la subrogació.

A l'efecte de la subrogació, l'empresa cessant haurà de posar a la disposició de l'empresa adjudicatària, en un termini mínim de tres dies hàbils abans que aquesta comence la prestació del servei o des que tinguera coneixement directe de la subrogació la següent documentació:

- Certificació en la qual haurà de constar el personal afectat per la subrogació, amb nom i cognoms, data de naixement, estat civil, DNI, número d'afiliació a la seguretat social, situació familiar (nombre de fills), categoria professional i, en general, qualsevol altra dada que, com respectant el dret constitucional a la intimitat del treballador o treballadora, li siguen requerits per l'empresa adjudicatària, a l'efecte de la subrogació.
- Fotocòpia de les nòmines dels tres últims mesos o període inferior, segons siga procedent.
- Certificació de la TGSS així com declaració jurada, d'estar al corrent de pagament. Aquesta certificació haurà d'estar datada en algun dels tres últims mesos anteriors al canvi d'adjudicació.
- Fotocòpia de la relació nominal del personal acompanyada del justificant corresponent d'estar al dia de pagament d'aquests.
- Fotocòpia dels contractes de treball subscrits amb els treballadors i treballadores afectades en el cas que s'hagen concertat per escrit. En els casos que no existisca contracte per escrit, haurà d'entregar relació nominal dels treballadors i treballadores afectades, amb expressa menció a l'antiguitat reconeguda en l'empresa, així com qualsevol altra dada que, respectant la seua dret constitucional a la intimitat, li siga requerida per l'empresa adjudicatària, a l'efecte de la subrogació.
- Qualsevol altre document que, respectant el dret constitucional a la intimitat de la persona treballadora es requerisca com a necessari per a la subrogació.

L'incompliment per part de l'empresa sortint dels requisits exposats en aquest article no eximeix de l'obligatorietat de la subrogació per part de la nova empresa adjudicatària. El contracte de treball entre l'empresa sortint i les persones treballadores només s'extingirà una vegada produït el canvi de contracta, quan obren en poder de la nova empresa responsable del servei tots i cadascun dels documents previstos en el paràgraf anterior i, en aquest cas, es produirà llavors de dret la subrogació prevista en el present article.





Alaquàs Empresa Municipal

Si l'empresa cessant tinguera descoberts en la cotització de la Seguretat Social del personal afectat per la subrogació, la nova empresa adjudicatària subrogarà igualment a aquest, havent de formular per a això, la corresponent denúncia davant l'autoritat laboral contra l'empresa cessant i contra l'empresa principal contractant del servei.

La nova empresa adjudicatària, d'acord amb la normativa vigent, quedarà eximida de qualsevol responsabilitat per descobert en les cotitzacions a càrrec de l'empresa cessant, i serà responsable subsidiari amb aquesta última l'empresariat principal o contractant del servei.

El personal que no haguera gaudit de les seues vacances reglamentàries abans de produir-se la subrogació gaudirà d'aquelles íntegrament amb la nova empresa adjudicatària del servei, la qual, no obstant això, només abonarà la part proporcional del període que a ella corresponga, gaudint les persones treballadores de la resta, fins a completar el seu període vacacional. En qualsevol cas, es respectarà el calendari vacacional que s'haguera fixat.

Si la subrogació implicara el personal que realitzara la seua jornada en diversos centres de treball, afectant a un o a diversos d'ells el canvi d'adjudicació, l'empresa cessant i la nova adjudicatària del servei gestionaran la pluriocupació legal de la persona treballadora.

En aquests casos l'empresa afectada s'obliga a col·laborar conjuntament en els supòsits d'IT, permisos, vacances, excedències, etc., del personal pluriocupat a fi que si es trobaren en alguna de les situacions indicades anteriorment o qualsevol altra d'anàloga significació seguísca sempre el mateix règim en les empreses a les quals poguera pertànyer.

El punt anterior, només serà d'ampliació en cas que les empreses afectades tenint preferència l'empresa cessant, no decidisquen que el personal afectat únicament treballa per a una d'elles, sempre que siga en jornada completa.

No desapareix el caràcter vinculant de la subrogació en el cas que l'empresa contractant del servei suspenguera el mateix. Si l'empresa cessant o el personal els contractes de treball del qual s'hagueren vist resolts per motius d'aquesta suspensió provaren que el servei s'haguera reiniciat per la mateixa o una altra empresa.

El personal d'un centre de treball, el tancament del qual siga causa o conseqüència de l'obertura d'un altre del mateix contractant, passarà a estar adscrit a aquest nou centre incorporant-se a la plantilla de l'empresa adjudicatària del servei del nou centre si reuneixen els requisits perquè es produísca la subrogació.

Igualment, la nova empresa haurà de respectar les garanties sindicals d'aquelles persones delegades de personal, membres del Comitè d'Empresa, delegats sindicals, afectats per la subrogació. La relació laboral entre l'empresa cessant i el personal afectat només s'extingirà en el moment que es produísca la subrogació del mateix per la nova empresa adjudicatària del servei.

L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts afectades pel canvi d'adjudicació del servei: empresa cessant, nova empresa adjudicatària del servei i empresa contractant, qualsevol al fet que siga el seu estatus o configuració jurídica i el personal afectat.

De cap manera es produirà la subrogació en el cas que un contractista realitze el primer servei i que no haja subscrit amb ell o la client contracte de manteniment.

En el supòsit que unisca o diverses contractes l'activitat de les quals és exercida en una o diferents empreses o entitats públiques, es fragmenten, dividisquen o agrupen en diferents parts, zones o serveis a fi de posterior adjudicació, passaran a adscriure's a nou o nova titular aquell personal que haguera fet el seu treball en l'empresa sortint en les concretes parts, zones o serveis resultants de la divisió o agrupació produïda, amb un període mínim dels quatre últims mesos, qualsevol que fóra la seua modalitat de contracte de treball i tot això encara quan amb anterioritat hagueren treballat en altres zones, contractes o serveis diferents.

No desapareix el caràcter vinculant del present article en el cas que el o la client suspenguera el servei per un període inferior a dotze mesos, havent de fer-se càrrec la nova responsable del servei del personal, respectant tots els drets que amb anterioritat tenien en el citat centre.

Aquest extrem s'haurà de provar així mateix documentalment i el personal afectat passarà amb tots els seus drets a la nova responsable del servei.

Sense perjudi de quant es regula en la Disposició Addicional 26 de la Llei 3/2017 i de juny de Pressupostos de l'Estat per a 2017 i posteriors.

CAPÍTOL V: JORNADA, PERMISOS I VACANCES

Article 20. Jornada de treball.

S'establix una jornada de 37.5 hores setmanals de treball efectiu, la qual cosa suposa un total de 1680 hores de mitjana en còmput anual amb efectes del dia 1 de gener de 2025 i durant la vigència del present conveni, tot això per a jornades a temps complet i part proporcional en jornades a temps parcial.





Alaquàs Empresa Municipal

En jornades continuades de sis o més hores s'estableix un descans, considerat com a temps efectiu de treball, de 20 minuts. Els torns per a efectuar els descansos seran acordats entre l'empresa i la persona treballadora.

Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent haurà d'haver-hi 12 hores d'interval.

El nombre d'hores diàries del personal a jornada completa no podrà ser superior a 9 hores. Donades les característiques de l'empresa, es podrà ampliar aquesta jornada per necessitats del servei de manera puntual, i de comú acord entre el treballador o treballadora i l'empresa.

El nombre d'hores setmanals de temps efectiu ordinari per al personal a jornada completa serà de 40 hores setmanals durant la vigència d'aquest conveni, sense sobrepassar el còmput total anual, amb la corresponent distribució en el calendari laboral ateses les necessitats del servei pactant empresa treballador o treballadora. Per al personal a temps parcial, no podrà ser superior a la proporció establida per al personal a jornada completa.

Al final de cada any natural, l'empresa, amb la representació legal de la plantilla, tindrà elaborat el calendari laboral de l'any següent, en el qual es concreten horaris i descansos i en el qual hauran de figurar els diferents torns existents en el centre de treball, els dies festius i laborals de l'any, els períodes de vacances orientatius, així com, els altres aspectes relatius al calendari que es reflecteixen en aquest conveni. Aquest calendari haurà d'estar exposat en el corresponent tauler d'anuncis de cada centre de treball.

No obstant això i a causa de les especials característiques dels serveis afectats pel present conveni col·lectiu, es podran elaborar calendaris escolars, quadrants de temporada (hivern-mesos de setembre a juny i estiu mesos de juliol i agost), en els quals es concrete la jornada i horari, i en el qual hauran de figurar els torns existents en el centre de treball, horaris i descansos de cada persona treballadora. Sense perjudici d'això, per causes organitzatives o de producció, es podran alterar els quadrants. D'aquestes modificacions s'haurà d'informar la RLT. Així mateix, les citades modificacions hauran de respectar els torns establits en aquests quadrants, excepte pacte amb el treballador o treballadora, o llevat que s'acudisca al procediment establert en l'article 41 de l'E.T.

En aquells serveis en els quals per aplicar la distribució irregular de jornada, els 14 festius anuals, o part d'ells, tinguen la consideració de jornada ordinària, així com en les quals s'acorden amb la representació legal l'establiment de torns rotatius o fixos de cobertura de festius, el personal que preste els seus serveis en aqueixos dies se li compensarà cada hora treballada amb una hora i 45 minuts de descans a gaudir en dies complets de descans, que podran fer-se efectius en el mes següent a aquell o bé podran acumular-lo a les seues vacances anuals.

Article 21. Vacances.

1. Les vacances anuals retribuïdes del personal seran de 23 dies hàbils anuals per any complet de servei o en forma proporcional al temps de treball. Es gaudirà de manera obligatòria dins de l'any natural, des de l'1 de gener i fins al 31 de desembre, preferentment en mes complet, o en dos períodes, un de 5 dies hàbils i un altre de la resta. En els centres que es realitze tancament, serà contemplat com a dies de vacances.

2. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li corresponguera, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural al fet que corresponguen.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

3. Es reconeix el dret de les mares i pares a acumular el període de gaudi de vacances al permís de maternitat, lactància i paternitat, fins i tot havent expirat ja l'any natural al fet que tal període corresponga.

4. El període de vacances no podrà ser compensat econòmicament ni gaudir-se una vegada transcorregut l'any natural, fins al 31 de desembre. En cas de força major i atenent les necessitats ineludibles d'un servei, podran gaudir-se fora del període establert, previ coneixement i informe positiu de la comissió paritària.

5. Quan la causa no siga imputable a l'empresa, el no gaudi durant l'any natural suposaria la pèrdua de les mateixes o de la fracció pendent de gaudi.

6. La persona treballadora tindrà dret:

- a) Al retard de les seues vacances si no pot iniciar-les a conseqüència d'incapacitat temporal.
- b) A la interrupció del període de vacances quan mediara hospitalització justificada no voluntària, per a reprendre-les posteriorment fins a completar els dies que li resten.





c) Preferentment, l'acomodació del gaudi de les vacances en cas d'embaràs i fins que el fill o filla complisca 12 mesos, així mateix en cas de separació legal, divorci o viduitat, i prèvia justificació d'aquestes circumstàncies, sempre que el servei ho permeta (En els casos de separació legal o divorci, es tindrà en compte a l'efecte de l'inici del còmput, no la data en què es concedisca el mateix, sinó aquella data en la qual s'inicien els tràmits legals establits a aquest efecte o la data en la qual presente al jutjat la sol·licitud o demanda).

7. Establiment dels torns de vacances.

S'entregarà abans del dia 1 de maig en l'oficina de personal de l'empresa, un calendari de torns de vacances de cada servei amb la finalitat de confeccionar un pla general de vacances. Per a determinar dins d'un servei els torns de vacances, es procedirà del següent mode:

a) La distribució dels torns de vacances es farà dins de cada servei, de comú acord amb el personal, sempre que queden cobertes les necessitats del servei.

b) El règim de torns de vacances, s'establirà pel sistema de rotació de personal en el període vacacional. Aquest sistema serà anual i es realitzarà el primer any per acord i, si no existira aquest, mitjançant sortejos entre el personal.

A aquest efecte es constituïran els corresponents torns de vacances amb una antelació d'almenys 3 mesos al començament del període vacacional.

c) L'inici del període de vacances o de gaudi de les festes abonables no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de manera que en aquests casos s'entendran iniciades les vacances l'endemà del descans setmanal. No inclouran com a període vacacional els festius que no siguin diumenge. Si el retorn de les vacances coincideix amb el dia lliure, aquest s'haurà de respectar i reiniciar el treball l'endemà.

Article 22. Permisos retribuïts.

Les persones treballadores de la plantilla, previ avís i justificació, podran absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel següent temps:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o decisió formal adoptada per la parella per a viure en comú. Es podrà posposar el gaudi d'aquest permís dins de l'any, sempre que existisca acord entre l'empresa i la persona treballadora.

b) El naixement, que comprén el part i la cura de menor de dotze mesos, suspèn timerà el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per a assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn timerà el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es podrà computar, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat precise, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupe.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït excepte que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercir des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla complisca dotze mesos. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si és el cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor.





La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determine reglamentàriament.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establits, si és el cas, en els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exercisquen aquest dret treballen per a la mateixa empresa, l'adreça empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

c) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereisca repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisca amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereisca la cura efectiva d'aquella.

Tres dies per defunció de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessite fer un desplaçament de llarga distància s'acordara amb l'empresa l'increment dels dies corresponents.

En cas de defunció del o de la cònjuge o parella formal, tindran dret, en cas de tindre descendència en edat escolar o diversitat funcional, a tres dies més dos naturals.

d) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions, per a la cura del lactant fins que este complisca nou mesos. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exercisca este dret, per la seua voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes.

La reducció de jornada contemplada en este apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que puga transferir-se el seu exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. No obstant això, si dos persones treballadores de la mateixa empresa exercixen este dret pel mateix subjecte causant, podrà limitar-se el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, devent en tal case l'empresa oferir un pla alternatiu que assegure el gaudi de les dos persones treballadores i que possibilita l'exercici dels drets de conciliació.

Quan les dos persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exercisquen este dret amb la mateixa duració i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant complisca dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

e) els supòsits de naixement de fill o filla, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, el treballador o treballadora tindrà dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que podran dividir en dos fraccions de mitja hora quan la destinen a la lactància del o de la menor de dotze mesos. Es podrà substituir la pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la jornada normal d'una hora que, a la seua opció, la podrà aplicar al principi o a la terminació d'aquesta.

El treballador o treballadora, per la seua voluntat, podrà substituir aquest dret de reduir la jornada, per una acumulació de l'esmentada reducció en de jornada completa o en règim de jornada parcial a partir de mitja jornada d'un mínim de 50% amb preavís d'empresa.

L'opció entre l'un o l'altre règim se sol·licitarà 7 dies abans de la terminació del permís maternal i una vegada sol·licitat, no es podrà variar el règim triat. En cas de no exercir cap opció s'entendrà que opta per la reducció de jornada d'una hora.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare, si bé l'opció només pot ser exercida per un d'ells en cas que tots dos treballen.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagen de tindre lloc dins de





la jornada de treball.

g) En cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a un permís de 5 dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en incapacitat temporal. La persona treballadora que el seu cònjuge o equivalent realitze aquesta interrupció, disposarà d'un dia, degudament justificat.

h) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. A l'efecte del conveni, es consideren deures inexcusables de caràcter públic i personal, entre altres els següents:

1. Expedició i renovació del DNI, permís de conducció, passaport, certificats, i registres d'organismes oficials, etc.

2. Citacions de jutjat, comissaries, delegació de govern i els derivats d'una consulta electoral.

i) Un dia per trasllat del domicili habitual.

j) Exercici de càrrec públic de representació. Quan el compliment del deure referit supose la impossibilitat de prestació del treball degut en més del 25 per 100 de les hores laborals en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador o treballadora afectat a la situació d'excedència regulada en l'article 26 del present conveni.

k) Previ avís i posterior justificació, el personal afectat pel present conveni, tindrà permís, pel temps indispensable, per a acudir a visites mèdiques pròpies o per a acompanyar ascendents o descendents, sempre que l'assistència es preste a través dels serveis sanitaris del Servei Públic de la Salut. S'aportarà justificat mèdic i llibre de família que certifique el grau familiar.

A partir de les 20 hores es considerarà un ús excessiu d'hores per a visites mèdiques, sempre que no hi haja una justificació coherent. A partir de les quals l'empresa, previ informe al Comitè d'Empresa, podrà adoptar la decisió de sol·licitar al treballador/a la devolució de les hores que excedisquen de les 20.

l) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens, previ avís i justificació dels mateixos a l'empresa, quan la persona treballadora curse estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de capacitat professional.

m) El personal afectat pel present conveni tindrà dret a acumular una llicència retribuïda addicional atenent la seua antiguitat en l'empresa:

- Als 18 anys consolidats d'antiguitat en l'empresa tindran dret a un dia addicional de permís retribuït.

- Als 22 anys consolidats d'antiguitat en l'empresa tindran dret a un segon dia addicional de permís retribuït.

- Als 26 anys consolidats d'antiguitat en l'empresa tindran dret a un tercer dia addicional de permís retribuït.

Aquests dies addicionals es podran gaudir des de l'endemà del compliment dels corresponents anys de servei en l'empresa.

n) Per a realitzar les funcions sindicals o representació legal de la plantilla en els termes legalment establits a aquest efecte.

o) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan siga necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facen indispensable la seua presència immediata.

Les persones treballadores tindran dret al fet que siguen retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, conforme al que s'estableix en conveni col·lectiu o, en defecte d'això, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores aportant les persones treballadores, si és el cas, acreditació del motiu d'absència.

p) Les persones treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa. També tindran dret a fer el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-lo si aquest fóra el sistema establert, sempre en tots dos casos que aquesta modalitat de prestació de serveis siga compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona.

Aquests drets es podran exercitar en els termes que per a aquests casos concrets s'establisquen en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants legals de les persones treballadores, o conforme a l'acord entre l'empresa i les persones treballadores afectades. En defecte d'això, la concreció d'aquests drets correspondrà a aquestes, sent aplicable les regles establides en





l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

En aquelles qüestions que siga possible, les sol·licituds dels permisos i les llicències hauran de ser formalitzades pels treballadors i treballadores per escrit, amb almenys una setmana d'antelació a l'inici del seu gaudi, tots els permisos amb les documentacions corresponents en cada cas.

Article 23. Permisos no retribuïts.

El treballador o treballadora podrà reduir la seua jornada de treball, sense dret a remuneració, per algun dels motius i temps següents:

a) La persona treballadora que, per raó de guarda legal, tinga a la seua cura directa un o una menor de 12 anys d'edat o d'una persona amb diversitat funcional que no realitze activitat retribuïda, té dret a una reducció d'entre, almenys, un vuité i un màxim de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seues retribucions.

b) Tindrà el mateix dret qui haja d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's pel mateix i no desenvolupe activitat retribuïda.

c) Per raons justificades i prèvia acceptació per l'empresa, també podrà ser autoritzada una reducció de jornada per un període màxim d'un any d'entre almenys una hora i un màxim de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seues retribucions, la persona treballadora que haja d'encarregar-se de la cura directa d'un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's pel mateix encara que realitze activitat retribuïda.

d) En els casos de naixements de fills o filles prematures o que, per qualsevol circumstància han de romandre en hospitalització a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

e) Les persones treballadores els fills o les filles de les quals estiguen afectades per malalties que requerisquen hospitalitzacions i/o tractaments periòdics i prolongats en el temps, segons l'estipulat en l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors, tindran dret a acumular la reducció de jornada estipulada en el mateix en jornades completes, previ acord amb l'empresa.

f) Les persones treballadores víctimes de violència de gènere o del terrorisme tindran dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

g) El personal de plantilla fix, amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa, podrà sol·licitar un permís no retribuït d'una duració mínima d'1 mes o període menor acordat amb l'empresa, i màxima de tres, amb dret a la reserva del seu lloc de treball.

La sol·licitud d'aquest permís haurà de formalitzar-se amb una antelació mínima de 30 dies a la data d'inici del seu gaudi. El permís es podrà prorrogar una sola vegada, amb un preavís de 20 dies com a mínim abans de la data de finalització. No es podrà sol·licitar una nova llicència fins transcorregut un any des de la incorporació al treball de l'última gaudida.

h) El temps imprescindible per a l'assistència a l'enterrament de familiars de tercer i quart grau de consanguinitat o afinitat, i es pot ampliar per un màxim de tres dies quan per a això haja de desplaçar-se el treballador o treballadora pel temps indispensable.

i) En cas d'abandó, separació o divorci, el treballador o treballadora tindrà dret a una llicència de fins a 15 dies naturals.

j) Pel temps indispensable per a acudir a citacions de centres educatius en relació als fills i filles o acollidor o acollidora.

k) El personal afectat per aquest conveni tindrà dret a quatre dies d'assumptes propis per any natural (no considerats com a treball efectiu), tres dies es gaudiran a lliure disposició una vegada salvades les necessitats del servei, en les dates acordades entre la direcció de l'empresa i la persona que haja de gaudir-los.

Mentre que l'altre dia es negociarà prèviament entre l'empresa i la representació legal de la plantilla fixant-lo prèviament en el calendari laboral.

Article 24. Excedències per conciliació de la vida familiar i laboral.

a) El personal tindrà dret a un període d'excedència no superior a tres anys per a atendre a cura de fills i filles tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.





b) També tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys els treballadors i treballadores per a atendre a cura de familiars, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no puguin valdre's per si mateixos, i no exercisquen activitats retribuïdes.

c) Per raons justificades i prèvia acceptació per l'empresa també podrà ser concedida una excedència per un període màxim d'un any, a una persona treballadora que haja d'atendre la cura directa d'un o una familiar, fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i malgrat desenvolupar activitat retribuïda, es trobe en situació d'IT a conseqüència de les raons abans expressades. Per raons justificades i prèvia acceptació per l'empresa, la duració d'aquesta es podrà prorrogar fins a un màxim de dos anys.

En els supòsits anteriors es tindrà dret a reserva del seu lloc de treball.

Si dos o més persones de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix o mateixa subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan una nova persona subjecte causant donara dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, si és el cas, es vinguera gaudint.

En els casos contemplats en els apartats anteriors d'aquest article, en què el treballador o treballadora romanga en situació d'excedència, aquest període serà computable a l'efecte d'antiguitat, i tindrà dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació de la qual se li haurà de convocar per l'empresa signant del present conveni, especialment en ocasió de la seua reincorporació. Durant els dos primers anys tindran dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest període, la reserva quedarà referida a un lloc de treball en el seu mateix grup professional.

Article 25. Excedència voluntària.

En matèria d'excedències voluntàries s'estarà al que es disposa en la legislació vigent, Estatut dels Treballadors, article 46 i l'article 18 del present conveni.

Article 26. Excedència forçosa.

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat. Es concedirà per la designació o elecció d'un càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els les persones treballadores que exercisquen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre dure l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 27. Reincorporació per fi d'excedència.

Com a norma comuna a totes les situacions d'excedència contemplades, si el treballador o treballadora desitja reincorporar-se a l'empresa després de l'esgotament del període objecte de l'excedència, haurà d'efectuar-ho en el termini de 30 dies abans que finalitze aquest període. En cas contrari, s'entendrà de manera expressa que renuncia al seu dret sent baixa definitiva en l'empresa.

CAPÍTOL VI: RETRIBUCIONS, JUBILACIÓ I BENEFICIS SOCIALS

Article 28. Estructura salarial.

Les retribucions s'abonaran mensualment i seran percebudes pel personal com a màxim als tres dies hàbils de la finalització del mes. L'estructura retributiva del present conveni serà la següent:

a) Salari base. És la part de la retribució del personal fixada per unitat de temps i en funció del seugrup i categoria professional, amb independència de la remuneració que corresponga per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància i que queden reflectides en la taula salarial del present acord.

b) Pagues extraordinàries: Que seran prorratejades mensualment.

c) Gratificacions extraordinàries: Prestació de salaris extraordinaris i puntuals que siguen voluntaris fora de la jornada habitual de treball. Seran d'obligat compliment quan s'hagen de realitzar per a la prevenció i reparació de sinistres, danys urgents i extraordinaris.

d) Complement de garantia personal. Aquest concepte incorpora les condicions particulars de caràcter exclusiu i personal, que a títol individual tinguen els treballadors afectats pel present conveni a la data de la seua publicació.

e) Complement específic. Les categories professionals que apareixen amb un complement específic en les taules salarials, mantindran l'import econòmic corresponent en cada any. En pròximes negociacions aquest complement tendirà a desaparèixer per incorporar-se aquesta quantitat econòmica al salari base.





Plusos Salarials.

Els Plusos salarials que es descriuen a continuació es deixaran de percebre quan per qualsevol causase cesse l'exercici de tals funcions o canvie la situació que interrompa el dret de percepció d'aquest complement.

Plus de nocturnitat.

Es considerarà treballat nocturn aquell que es realitze entre les 22 i les 6 hores.

L'empresa, en aquest cas, abonarà un plus de nocturnitat en la quantia del valor equivalent del 18% del preu d'hora treballada de la jornada nocturna.

Les parts, no obstant això, acorden que per a aquelles persones treballadores que no tinguen la consideració de personal nocturn però la seua jornada acabe després de les 22 hores, o s'inicie abans de les 6 del matí, percebran en nòmina un plus per cada hora de treball efectiu que realitzen compresa en l'horari abans esmentat que ascendirà a la quantia que figura en les taules salarials del present conveni.

Complements per treballs en cap de setmana.

El personal que desenvolupe la seua activitat en torns de cap de setmana percebrà un plus de 120 € mensuals, proporcionalment a la seua jornada. Es considerarà el treball en cap de setmana el comprés en l'horari des de les 15 hores del dissabte fins a les 22 hores del diumenge.

Plus de quilometratge.

El personal que, a petició de l'empresa i durant la jornada laboral, voluntàriament accepten fer els seus desplaçaments en vehicle propi viatges o desplaçaments, percebran com a despesa de locomoció la quantitat de 0,19 euros per quilòmetre o aquella que establisca Hisenda com a exempta de tributació.

Plus de Polivalència funcional.

El personal que de comú acord amb l'empresa deixe de realitzar les seues funcions habituals per a fer altres tasques en l'empresa de difícil cobertura i urgent necessitat, sempre que no supose un increment de la seua jornada laboral ni de salari.

Per a això, l'empresa estableix una remuneració de 80 € per jornada completa o la part proporcional segons jornada de treball, que s'abonarà de manera fixa fera o no la cobertura del servei.

Aquest concepte salarial haurà de formalitzar-se per escrit entre la persona treballadora i la Direcció de l'Empresa. El plus de polivalència té caràcter temporal i es deixarà de percebre quan la necessitat deixe d'existir o quan una de les dos parts tinga la voluntat de no continuar realitzant aqueixes funcions.

Complement salarial de responsabilitat.

És aquell que retribueix unes determinades i específiques funcions i/o activitats singulars pertanyents a un grup professional superior i, per tant, que requereixquen una especial dedicació i responsabilitat.

El percebran les persones treballadores que exercisquen responsabilitats d'índole funcional en departaments, recursos, o centres de treball gestionats per l'empresa.

Aquest complement oscil·larà entre 50 i 200 € mensuals, en funció de la dedicació i responsabilitat que es realitze en el lloc de treball, i s'aplicarà a criteri de la Direcció de l'Empresa. En tot cas, aquest complement s'abonarà durant el temps que dure la realització de les funcions encomanades d'especial dedicació.

Complement d'activitat: És aquell que retribueix a la persona treballadora que dins d'un mateix equip de treball en què tots tenen la mateixa categoria o pertanyen al mateix grup professional, s'encarrega de fer tasques extraordinàries (incloses en el seu grup professional o grups inferiors) que, per al bon funcionament del mateix s'hagen de concentrar en una sola persona. Aquest complement oscil·larà entre 50 i 100 € mensuals, en funció de la dedicació i activitat que es realitze en el lloc de treball, i s'aplicarà a criteri de la Direcció de l'Empresa. En tot cas, aquest complement s'abonarà durant el temps que dure la realització de les funcions encomanades d'especial dedicació.

Plus de menyscapte de diners.

La persona treballadora que siga responsable del maneig de diners en efectiu per la venda manual o amb màquines de rebuts o productes propis de l'empresa percebrà mensualment una quantitat de 25 €, independentment de la seua jornada.

Plus de productivitat.

Quan per raons circumstancials i temporals, una persona assumisca plenament les funcions pròpies





d'un lloc de treball de superior categoria, i sempre que reuneixca els requisits i qualificació precisos per al seu acompliment, a petició de l'empresa i amb el consentiment d'aquesta, percebrà la diferència de retribucions corresponent a les retribucions complementàries del lloc de treball de superior categoria, sempre que aquestes siguin superiors, durant el temps que romanga en aquesta situació.

Prestacions econòmiques en situació d'Incapacitat Temporal.

Tota persona treballadora afectada per aquest conveni i que es trobe en situació d'incapacitat temporal, ja siga aquesta derivada de malaltia comuna o contingències professionals, percebrà un complement retributiu des del primer dia en situació d'incapacitat temporal, sumat a la prestació del Règim General de la Seguretat Social que abaste el 100% de les seues retribucions ordinàries completes, per la qual cosa la persona treballadora passarà a percebre el 100% de la retribucions ordinàries des de mes d'inici de la incapacitat temporal.

Article 29. Increment salarial i clàusula de revisió.

Sempre que la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat ho permeta, tots els conceptes del present conveni es veuran incrementats si la massa salarial supera el que es preveu en les taules salarials del present conveni en el període d'aplicació d'aquest.

Article 30. Acomptes salarials.

El personal tindrà dret a percebre, sense que arribe el dia assenyalat per al pagament, acomptes a compte del treball ja realitzat. L'empresa estudiarà en cada cas les seues circumstàncies personals, intentant la no reiteració d'aquest pagament.

Els acomptes no podran ser superiors al 50% del líquid mensual. Per a la concessió d'acomptes superiors a la xifra indicada, serà necessari l'acord entre l'empresa i el treballador o treballadora. Es podran sol·licitar com a màxim dos acomptes salarials durant l'any natural. Únicament es pot demanar el pagament anticipat del salari corresponent al treball ja realitzat i no cobrat fins i tot. Aquests diners anticipats seran posteriorment descomptats de la nòmina que es reba a fi de mes.

Article 31. Serveis extraordinaris.

Amb objectiu de fomentar una política social extraordinària que afavorisca la creació de l'ocupació s'acorda la supressió de les hores extraordinàries habituals i es recomana que en la mesura de les seues possibilitats substituïsquen la realització d'aquestes hores per noves contractacions o formes d'organització més efectiva.

En funció de l'objectiu d'ocupació abans assenyalada i de les experiències internacionals en aquesta matèria, les parts signants del Conveni consideren positiu assenyalar als seus representants la possibilitat de compensar preferentment les hores extraordinàries que de manera excepcional pogueren produir-se per temps de descans en lloc de la seua retribució i que es qualifiquen segons el següent:

- Els serveis extraordinaris realitzats en dies que no siguin diumenge o festiu oficial es compensaran a raó d'1,50 hores de descans per cada hora de treball.
 - Els serveis extraordinaris realitzats en diumenge o en festiu oficial es compensaran a raó d'1,75 hores de descans per cada hora de treball.
 - Els serveis extraordinaris realitzats en dies que no siguin diumenge o festiu oficial i corresponguen a un horari nocturn, es compensaran a raó de 2 hores de descans per cada hora de treball.
 - Els serveis extraordinaris realitzats en diumenge o en festiu oficial i corresponguen a un horari nocturn, es compensaran a raó de 2,25 hores de descans per cada hora de treball.
- Com a norma general les gratificacions extraordinàries seran compensades en temps, llevat que el treballador sol·licite expressament a l'empresa la retribució dels serveis prestats.

Article 32. Pagament de salaris i quitança.

Les retribucions s'abonaran mensualment i seran percebudes pel personal com a màxim als tres dies hàbils a la finalització del mes. Les nòmines es podran sol·licitar en el Departament de Recursos Humans de l'empresa o per mitjà del portal de la persona ocupada.

Al final de la relació laboral a les persones treballadores se'ls farà lliurament de la seua nòmina mensual i la seua liquidació per quitança, inclosos en el rebut salarial.

Article 33. Jubilacions.

El personal d'ALEM tindrà dret a sol·licitar la jubilació anticipada atenent els criteris establits en el contracte de relleu que figura en l'article 13 del present conveni col·lectiu.





Alaquàs Empresa Municipal

Article 34. Beneficis socials dins de la pròpia empresa.

- a) El personal del present conveni podrà sol·licitar un 50% de descompte en l'ús d'instal·lacions Esportives que no suposen l'ocupació d'una plaça de curs amb atenció directa, és a dir per a l'ús lliure de la piscina, el gimnàs o les sales. D'altra banda, s'aplicarà un 25% de descompte quan es formalitze la inscripció a qualsevol curs de les instal·lacions.
- b) S'abonara el 100% de les taxes per a l'obtenció/renovació del permís de conduir sempre que siga l'empresa la que el sol·licite a les persones treballadores la seua obtenció per necessitats del servei.

CAPÍTOL VII: INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL

Article 35. Procediment.

Dins del marc legal establert per l'article 82 de l'Estatut dels Treballadors, i quan concórrega alguna de les causes d'inaplicació de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors i en les matèries en ell regulades, si l'empresa prendrà la decisió de modificar amb caràcter col·lectiu les condicions de treball haurà de notificar a la representació legal dels treballadors el desig d'adoptar la mateixa, amb la finalitat d'iniciar un període de consultes no superior a quinze dies.

Si s'arribara a un acord amb la majoria de membres del Comitè d'Empresa, aquest haurà d'expressar de manera clara:

- a) Termini de recuperació de les matèries afectades per la no aplicació.
- b) Haurà de determinar clarament quines són les noves condicions de treball.
- c) Notificarà a la Comissió paritària del conveni i a l'Autoritat Laboral, a l'efecte de dipòsit.
- En cas de desacord i una vegada finalitzat el període de consultes, les discrepàncies se sotmetran a un arbitratge vinculant i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i si és el cas als motius establits en l'art. 91 de l'Estatut dels Treballadors, i sent l'arbitratge basat en el VII Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOGV de 21 de març de 2023.

En totes aquelles matèries no regulades en el present procediment s'estarà al que es disposa en el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL VIII: DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA SINDICAL

Article 36. Qüestions generals.

En el marc dels articles 7 i 129 de la Constitució Espanyola i article 4 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors s'entén inscrita la participació de les persones treballadores en l'Empresa, així com les diferents vies i procediments establits en el present Conveni general.

El personal té dret a l'assistència i assessorament dels seus representants en els termes reconeguts en la Llei i en el present Conveni.

S'entendrà per representants de les persones treballadores al Comitè d'Empresa o Persones Delegades de Personal, que tindran les facultats, drets i obligacions assenyalats per als mateixos per la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, Estatut dels Treballadors i el propi Conveni Col·lectiu.

Article 37. Comitè d'Empresa.

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de les persones treballadores en l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos.

1. El Comitè d'Empresa tindrà dret a ser informat i consultat per l'empresa sobre aquelles qüestions que puguin afectar el personal, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en aquesta, en els termes previstos en aquest article. S'entén per informació la transmissió de dades per l'empresa al Comitè d'Empresa, a fi que aquest tinga coneixement d'una qüestió determinada i puga procedir al seu examen. Per consulta s'entén l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresa i el Comitè d'Empresa sobre una qüestió determinada, incloent, si és el cas, l'emissió d'informe previ per part d'aquest.

En la definició o aplicació dels procediments d'informació i consulta, l'empresa i el Comitè d'Empresa actuaran amb esperit de cooperació, en compliment dels seus drets i obligacions recíproques, tenint en compte tant els interessos de l'empresa com els del personal.

2. El Comitè d'Empresa tindrà dret a ser informat trimestralment:

- a) Sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa.
- b) Sobre la situació econòmica de l'empresa i l'evolució recent i probable de les seues activitats, incloses les actuacions mediambientals que tinguen repercussió directa en l'ocupació, així com sobre la producció i vendes, inclòs el programa de producció.





c) Sobre les previsions de l'empresa de celebració de nous serveis/contractes, amb indicació del número d'aquests i de les modalitats i tipus que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementàries pel personal contractat a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.

d) De les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitze.

3. També tindrà dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si és el cas, sobre les mesures que s'hagueren adoptat per a fomentar la igualtat entre dones i homes en l'empresa i, d'haver establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació d'aquest.

4. El Comitè d'Empresa, amb la periodicitat que procedisca en cada cas, tindrà dret a:

a) Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, els altres documents públics que es donen a conèixer, i en les mateixes condicions que aquests.

b) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzen en l'empresa així com els documents relatius a la terminació de la relació laboral.

c) Ser informat de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

Així mateix, el Comitè d'Empresa tindrà dret a rebre la còpia bàsica dels contractes i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents als mateixos en el termini de deu dies següents al fet que tingueren lloc.

5. El Comitè d'Empresa tindrà dret a ser informat i consultat sobre la situació i estructura de l'ocupació en l'empresa o en el centre de treball, així com a ser informat trimestralment sobre l'evolució probable d'aquest, incloent-hi la consulta quan es prevegen canvis sobre aquest tema. Així mateix, tindrà dret a ser informat i consultat sobre totes les decisions de l'empresa que pogueren provocar canvis rellevants quant a l'organització del treball i als contractes de treball en l'empresa. Igualment tindrà dret a ser informat i consultat sobre l'adopció d'eventuals mesures preventives, especialment en cas de risc per a l'ocupació.

El Comitè d'Empresa tindrà dret a emetre informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresariat de les decisions adoptades per aquest, sobre les següents qüestions:

a) Les reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals, d'aquella.

b) Les reduccions de jornada.

c) El trasllat total o parcial de les instal·lacions.

d) Els processos de fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa que impliquen qualsevol incidència que puga afectar el volum d'ocupació.

e) Els plans de formació professional en l'empresa.

f) La implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps, establiment de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball.

6. La informació s'haurà de facilitar per la direcció de l'empresa al Comitè d'Empresa, sense perjudi del que s'estableix específicament en cada cas, en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiat, que permeten a la representació legal de la plantilla procedir al seu examen adequat i preparar, si és el cas, la consulta i l'informe.

La consulta haurà de realitzar-se, llevat que expressament estiga establida una altra cosa, en un moment i amb un contingut apropiats, en el nivell de direcció i representació corresponent de l'empresa, i de tal manera que permeti a la representació legal de la plantilla sobre la base de la informació rebuda, reunir-se amb l'empresa, obtenir una resposta justificada al seu eventual informe i poder contrastar els seus punts de vista o opinions amb objecte, si és el cas, de poder arribar a un acord sobre les qüestions indicades en l'apartat 4, i això sense perjudi de les facultats que es reconeixen a l'empresariat sobre aquest tema en relació amb cadascuna d'aquestes qüestions. En tot cas, la consulta haurà de permetre que el criteri del Comitè puga ser conegut per l'empresariat a l'hora d'adoptar o d'executar les decisions.

Els informes que haja d'emetre el Comitè d'Empresa s'hauran d'elaborar en el termini màxim de quinze dies des que hagen sigut sol·licitats i remeses les informacions corresponents.

7. El Comitè d'Empresa tindrà també les següents competències:

a) Exercir una labor:

- De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i d'ocupació, així com de la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, formulant, si és el cas,





les accions legals oportunes davant l'empresariat i els organismes o tribunals competents.

- De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball en l'empresa.
- De vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- b) Participar, com es determine per conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establides en l'empresa en benefici del personal o dels seus familiars.
- c) Col·laborar amb la direcció de l'empresa per a aconseguir l'establiment de quantes mesures procuren el manteniment i l'increment de la productivitat, així com la sostenibilitat ambiental de l'empresa si així està pactat en els convenis col·lectius.
- d) Col·laborar amb la direcció de l'empresa en l'establiment i posada en marxa de mesures de conciliació.
- e) Informar les persones que representen en tots els temes i qüestions assenyalats en aquest article com a directament o indirectament tinguen o puguén tindre repercussió en les relacions laborals.

8. El que es disposa en el present article s'entendrà sense perjudi de les disposicions específiques previstes en altres articles de l'Estatut dels treballadors o en altres normes legals o reglamentàries.

Article 38. Membres del Comitè d'Empresa i/o Delegats i/o Delegades Sindicals.

Les persones Membres del Comitè d'Empresa i/o Delegats i/o Delegades Sindicals com a representació legal de la plantilla tindran les següents funcions:

1. Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representa i dels afiliats i afiliades al mateix en l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre el seu Sindicat i la Direcció de l'empresa.
2. Podran assistir a les reunions del Comitè d'Empresa, Comitès de Seguretat i Salut en el Treball, amb veu i sense vot, i sempre que tals òrgans admeten prèviament la seua presència.
3. Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa haja de posar a la disposició del Comitè d'Empresa, amb el regulat a través de la Llei, tenint l'obligació a guardar sigil professional en les matèries en les quals legalment procedisca. Possiran les mateixes garanties i drets reconeguts per la Llei i el present Conveni a les persones membres del Comitè d'Empresa.
4. La direcció de l'empresa escoltarà, i si és el cas, recepcionat l'informe preceptiu amb caràcter previ, el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afecten les persones treballadores en general i a les persones afiliades al sindicat.
5. Així mateix se'ls informarà i sentirà per l'empresa amb caràcter previ:
 - a) Sobre els comiats i sancions que afecten les persones afiliades al sindicat.
 - b) En matèries de reestructuració de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllats de personal, quan revista caràcter col·lectiu o del centre del treball general i sobretot projecte o acció empresarial que puga afectar substancialment els interessos de la plantilla.
 - c) La implantació, revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seues possibles conseqüències.
6. Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que pogueren interessar a les persones afiliades al sindicat i al personal en general, l'empresa posarà a la disposició del sindicat, que la seua representació ostente una persona delegada sindical, un tauler d'anuncis que haurà d'establir-se dins de l'empresa i en lloc on es garantisca, en la mesura que siga possible, un adequat accés al mateix per tota la plantilla.
7. En matèria de reunions, totes dues parts, quant al procediment es refereix, ajustaran la seua conducta a la normativa legal vigent.

Article 39. Garanties.

Les persones integrants del Comitè d'Empresa, com a representació legal de la plantilla, tindran les següents garanties:

- a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de faltes greus o molt greus, en el qual serà sentit, a part de la persona interessada, el Comitè d'Empresa.
- b) Prioritat de permanència en l'Empresa respecte a la resta del personal, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- c) No se'ls podrà acomiadar ni sancionar durant l'exercici de les seues funcions, ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, sempre que el comiat o sanció siga per l'exercici de la seua representació.
- d) Expressar col·legiadament, amb llibertat les seues opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seua representació, i podran publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del





treball, les publicacions d'interés laboral o social, comunicant-lo a l'empresa.

e) Disposar de 20 hores mensuals per a l'exercici de les seues funcions de representació, sense possibilitat d'acumular les hores entre les persones integrants del Comité d'Empresa mentre no existisca un acord entre la persona treballadora i la direcció de l'empresa.

En l'àmbit d'empresa podran acordar-se criteris d'acumulació, amb la distribució i periodicitat que es fixe en cada cas, mitjançant acord entre la representació legal de la plantilla i la Direcció de cada empresa.

Sense depassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen les persones membres de la representació sindical, a fi de preveure l'assistència dels mateixos a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats, i que tinguen relació amb l'acció sindical a desenvolupar en l'empresa.

f) Informar les persones que representen en tots els temes i qüestions que, directa o indirectament, tinguen o puguin tindre repercussió en les relacions laborals.

Conèixer almenys trimestralment les estadístiques, índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball, les malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o puntuals del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que utilitzen.

Assemblees.

El personal d'una mateixa empresa o centre de treball té dret a reunir-se en assemblea de conformitat amb el que s'estableix en els articles 77 i següents del TRET. En el supòsit d'acordar-se amb l'Empresa que l'assemblea tinga lloc en hores de treball s'acordaran també les mesures oportunes per a assegurar que el seu desenvolupament no perjudique la prestació del servei.

Les persones delegades de personal, comitè d'empresa o centres de treball, o per un número de perdones treballadores no inferior al 33% de la plantilla, podran convocar reunions, amb una antelació mínima de 48 hores, prèvia notificació per escrit a l'empresa, aportant els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que vagen a assistir a l'assemblea. S'acordarà amb la direcció de l'empresa les mesures oportunes per a evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

CAPÍTOL IX: SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 40. Política preventiva i salut laboral.

El personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El citat dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresa en la protecció del personal enfront dels riscos laborals. Així mateix, té el dret de participar en la política de la seua empresa o centre de treball. El personal haurà de cooperar amb l'empresa perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguen segures i no comporten riscos per a la pròpia seguretat i salut.

En el marc de les seues responsabilitats, l'empresa realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant l'adopció de quantes mesures siguen necessàries i a través d'una acció permanent amb la finalitat de perfeccionar els nivells de protecció existents. L'empresa garantirà a les persones treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzen i a l'ambient laboral en què es desenvolupa.

El personal té dret a ser informat sobre totes les qüestions de salut laboral que afecten l'empresa en el seu conjunt com de cada tipus de lloc de treball o funció.

Quan les persones treballadores desenvolupen les seues activitats en contacte directe amb persones usuàries que patisquen qualsevol malaltia infectocontagiosa, se'ls haurà d'informar d'aquesta circumstància per les empreses, les quals hauran de facilitar-los els mitjans de protecció necessaris per a evitar contagis.

L'empresa haurà de consultar al personal, i permetre la seua participació, en el marc de totes les qüestions que afecten la seguretat i a la salut en el treball, i en particular, en l'elaboració dels plans de prevenció i en les avaluacions de riscos que hagen de realitzar-se, tot això de conformitat amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (d'ara en avant LPRL).

Les persones delegades de prevenció constitueixen la representació autònoma del personal en matèria de salut i seguretat. Donada la importància que la LPRL els atribueix i amb l'objectiu que puguin complir amb les funcions que la citada Llei els encomana disposaran d'un crèdit horari mínim anual de 40 hores per a la seua formació en matèria de prevenció de riscos laborals, sense càrrec al crèdit horari sindical que si és el cas tinguera, ni del previst per a l'exercici de les seues facultats i competències contemplades en la LPRL.

Aquest temps dedicat a la formació serà considerat amb caràcter general temps de treball i el seu cost mai recaurà sobre si mateixes. La formació en matèria de prevenció haurà de ser facilitada i costejada per l'empresa i convindran la seua realització amb les organitzacions sindicals.





Dins dels plans formatius que les empreses han d'escometre anualment i de conformitat amb l'article 19 de la LPRL, en cada any s'impartirà a cadascun de les persones treballadores una formació teòrica i pràctica de 10 hores mínimes. El disseny, duració i continguts d'aquesta formació es durà a terme per la Comissió Sectorial de Formació.

La formació es facilitarà tant en el moment de la seua contractació, com quan es produïsquen canvis en les seues funcions o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació haurà d'estar centrada específicament en el seu lloc de treball i adaptar-se a l'evolució dels riscos. S'haurà d'impartir sempre que siga possible dins de la jornada de treball, o en defecte d'això, en altres hores amb descompte en aquella del temps invertit en aquesta.

La LPRL i altra normativa d'aplicació serà el referent que guie les actuacions de l'empresariat en matèria de salut i seguretat i constituïran el mínim necessari d'aplicació amb la finalitat de previndre els riscos laborals i promoure la millora de les condicions de treball.

Per a això l'empresa es compromet a reconèixer la prevenció de riscos laborals com a part integrant de la gestió que desenvolupa en tots els serveis i activitats, a través del compliment de la legislació vigent i la millora contínua de les condicions de treball.

Article 41. Comitè de Seguretat i salut laboral.

Aquest Comitè estarà integrat per les persones Delegades de Prevenció, d'una part, i per l'empresariat per tantes persones representants com persones Delegades de Prevenció hi haja. L'empresa designarà lliurement els seus representants.

Podran participar amb veu però sense vot les persones Delegades Sindicals, persones amb responsabilitat tècnica de la prevenció de l'empresa que no s'hagen designat com a integrants del Comitè, així com també aquelles persones treballadores que reunisquen la qualificació especial i adequada quan el sol·licite alguna de les dos parts del Comitè.

El Comitè es reunirà trimestralment amb caràcter ordinari i amb caràcter extraordinari quan:

- a) Per iniciativa de l'empresa: Ho considere necessari la presidència i que decidisca sotmetre qüestions relacionades amb la salut laboral a aquest Comitè, mitjançant comunicació escrita dirigida a aquest.
- b) Per iniciativa del personal: Per acord majoritari de la representació legal dels treballadors o per decisió majoritària de la plantilla en absència d'òrgans de representació, mitjançant escrit dirigit al Comitè en el qual s'adjuntarà obligatòriament comunicació prèvia a l'empresa.

El Comitè està facultat per a recaptar les informacions que considere necessàries per a valorar els assumptes a tractar i prèvia deliberació, en cas d'acord entre els seus membres, emetran un dictamen escrit sobre les mesures de prevenció de riscos laborals que s'hagen d'adoptar.

- d) Per iniciativa de l'una o l'altra part, quan per circumstàncies especials es produïsquen incidències de caràcter greu en l'empresa que requerisquen d'una anàlisi del succeït.

El Comitè vetlarà pel compliment i la implantació immediata per part de l'empresa d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament moral i sexual en el treball, així com els altres riscos psicosocials, degudament integrat en el pla de prevenció de riscos laborals i en coordinació amb el personal tècnic del Servei de Prevenció de l'empresa.

Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El citat dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresariat de protecció de les persones treballadores enfront dels riscos laborals. Així mateix, el personal té el dret de participar en la política de seguretat i salut en el treball de l'empresa.

Persones Delegades de prevenció:

Persona Delegada de prevenció de riscos laborals: és la representant del personal amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals. Aquestes persones seran designades per la representació legal de les persones treballadores entre el personal de l'empresa que posseïska més de sis mesos d'antiguitat.

Així mateix i per al desenvolupament eficaç de les seues funcions, de tal forma que es garantisca la seua presència en tots els centres de treball, les persones delegades de prevenció disposaran cadascuna d'un crèdit horari addicional de 16 hores mensuals per al desenvolupament de funcions que la LPRL els encomana. A aquest nombre d'hores no se li podran computar les que s'utilitzen en aquelles situacions que en la Llei es contemplen i per a les quals s'habilita un crèdit horari específic, com són el temps destinat a les reunions del Comitè de Seguretat i de Salut, així com el destinat a les visites, ni tampoc el temps dedicat a la formació de les persones delegades de prevenció. El crèdit horari addicional es podrà incrementar quan les necessitats així ho requerisquen, sent tractada aquesta qüestió en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.

Article 42. Equips de protecció individualitzada.

L'empresa proveirà a tot el personal, les mesures de seguretat necessàries amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball. Així mateix, queda obligada a facilitar els equips de





Alaquàs Empresa Municipal

protecció individual de caràcter preceptiu adequats als treballs que realitzen, de conformitat amb el RD 773/1997, de 30 de maig, d'Equips de Protecció Individual. Per part seua, el personal haurà de complir les normes de seguretat i utilitzar adequadament els esmentats equips de protecció individual. Els equips de protecció individual s'hauran d'utilitzar quan els riscos no es puguin evitar o no puguin limitar-se prou amb els mitjans tècnics de protecció col·lectiva o mitjançant mesures, mètodes o procediments d'organització del treball. La selecció i revisió d'aquests EPI es procurarà consensuar en el si del Comitè de Seguretat i Salut. Igualment quedaran perfectament reflectits en les mesures correctores i pla preventiu de riscos laborals. S'entregarà la fitxa tècnica de mitjans de protecció a les persones delegades de prevenció per a comprovar entre altres la certificació com a mitjà de protecció homologat per a tal fi.

CAPÍTOL X: FORMACIÓ

Article 43. Formació. Principis generals.

De conformitat amb el que prevé l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, i per a facilitar la seua formació i promoció professional, les persones treballadores afectades pel present conveni, tindran dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la pròpia empresa o altres organismes.

L'empresa i la representació legal de les persones treballadores reconeixen com a dret, derivat de la relació laboral, el de la formació i promoció en el treball. La formació i capacitat del personal que preste els seus serveis en l'empresa i, d'acord amb les necessitats d'aquesta, està oberta, sense discriminació de cap mena i amb les úniques limitacions que puguin provindre de la capacitat i coneixements previstos que hauran de ser acreditats individualment.

Un factor bàsic per a incrementar la motivació i la integració del personal i crear un mecanisme eficaç i indispensable per a articular la promoció és la formació. En conseqüència, la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de l'empresa, per la qual cosa aquesta es compromet a vincular la formació als diferents processos de la carrera dels treballadors i treballadores i a la promoció.

L'empresa i la representació legal de les persones treballadores reconeixen com a dret derivat de la relació laboral el de la formació i promoció en el treball, salvant en qualsevol cas les necessitats d'organització i bon funcionament de l'empresa.

Les accions formatives que es classifiquen per la direcció com de reconversió o reciclatge professional seran d'assistència obligatòria per als qui vagen dirigides i es realitzaran preferentment dins de la jornada laboral.

Objectius de la formació, la formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

- A) Adaptació de la persona titular al lloc de treball i a les modificacions d'aquest.
- B) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
- C) Especialització, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- D) Facilitar i promoure l'adquisició pel personal de títols acadèmics i professionals.
- E) Ampliació dels coneixements del personal que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- F) Conèixer les condicions laborals del seu lloc de treball, formació en matèria de prevenció de riscos laborals i promoció d'hàbits saludables.
- G) Afavorir l'accés de la dona a categories superiors i a llocs directius.
- H) Adaptar la mentalitat del personal cap a una direcció participativa.
- I) Contribuir a la millora de la productivitat i competitivitat de les empreses relacionades amb l'àmbit d'actuació del present conveni.
- J) Millorar l'ocupabilitat del personal especialitzant-lo en els seus diversos graus, especialment dels que tenen majors dificultats de manteniment de l'ocupació o d'inserció laboral.
- K) Promoure que les competències professionals adquirides pel personal tant a través de processos formatius (formals i no formals), com de l'experiència laboral, siguen objecte d'acreditació.

En el cas que la persona treballadora realitze una especialització professional amb càrrec a l'empresa per a posar en marxa projectes determinats o fer un treball específic, s'establirà un període mínim de permanència en la mateixa mitjançant pacte individual i per escrit, que serà posat en coneixement de la RLT, de manera que es puga garantir que se salvaguarden criteris de proporcionalitat i les garanties suficients i rescabament proporcional en cas del seu incompliment per a totes les parts.





Article 44. Desenvolupament de la formació.

1. L'empresa, amb la col·laboració del Comitè de Seguretat i Salut laboral i del propi personal, determinarà les necessitats de formació, basat en les quals s'elaborarà, en els tres primers mesos de cada any natural, un pla de formació, amb el consegüent calendari de cursos a realitzar per l'empresa, així com la petició a la Comissió General de Formació Contínua o aquella que la substituisca, d'aquells cursos que s'entengui han de ser finançats per aquesta.
2. Per a establir el temps dedicat per cada persona treballadora a la formació, els cursos es diferenciaren entre cursos propis de prevenció en riscos laborals que plantejarà l'empresa, i cursos relacionats amb els llocs de treball en l'empresa.
3. El personal de l'empresa i especialment aquelles persones que exercisquen llocs de treball de comandament orgànic, prestaran el seu suport ple al Pla de Formació, quan li siga requerit en activitats del mateix i en l'àrea de la seua competència.
4. La formació de les persones treballadores s'efectuarà a través de la pròpia empresa o mitjançant concert amb centres oficials o reconeguts, i es realitzaran preferentment en els locals de la pròpia empresa.
5. El personal assistent als cursets programats hauran de presentar necessàriament un comunicat d'assistència a aquests, així com una memòria en què s'arrepleguen les matèries estudiades en aquest curs. A aquesta memòria tindran accés de les persones treballadores als quals els puga resultar d'interès.
6. El personal de l'empresa podrà presentar a la representació legal de les persones treballadores o directament a la direcció de RH, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del Pla de Formació. Aquests suggeriments s'emportaran a la Comissió Paritària per a estudiar la seua viabilitat i posada en funcionament.
7. Tota la plantilla, independentment del grup professional al qual pertanguen, tindrà accés als cursos, seminaris, conferències, etc., de formació, reconversió o perfeccionament que organitze l'empresa sempre que estiga relacionat amb el seu lloc de treball.
8. De conformitat amb el que es preveu en l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la formació i promoció professional en el treball, el personal afectat pel present Conveni, que cursen regularment estudis per a obtenció de títols acadèmics o professionals, tindran dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència d'aquests cursos o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.
9. L'empresa, a través del departament de Recursos Humans, resoldrà les sol·licituds de permisos de formació una vegada estudiades les necessitats.

Permisos individuals de formació.

El personal afectat pel present conveni podrà sol·licitar permisos individuals de formació en els termes acordats en el V Acord Nacional de Formació Contínua i sota el subsistema de formació professional per a l'ocupació regulada pel Reial Decret 694/2007, de 23 de març (BOE núm. 87, d'11 d'abril) i per les diferents disposicions que el desenvolupen.

L'empresa facilitarà aquest tipus de formació, sempre que no perjudique el servei.

Aquest tipus d'accions formatives hauran d'estar reconegudes per una titulació o acreditació oficial.

Article 45. Certificat d'assistència.

Els certificats d'assistència i aprofitament, així com les valoracions i qualificacions obtingudes en aquests cursos, es faran constar en l'expedient de les persones treballadores que assistisquen i tindran rellevància per a la seua promoció professional.

Article 46. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos.

Tindran preferència en l'assistència a cursos el personal no qualificat, les dones i els homes majors de 45 anys segons s'indica en la normativa reguladora, així com les persones que hagen participat en menys ocasions en accions formatives i aquelles altres que estiguen exercint llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs, o vagen a desenvolupar-les en un futur pròxim, segons la decisió organitzativa de l'empresa, centre o entitat, sense perjudici de la prèvia consulta i informació a la RLT de les accions formatives i l'organització d'aquestes, així com la selecció i l'accés.

La decisió sobre les persones assistents a la formació es prendrà en la comissió de formació.





Article 47. Principis generals.

El present Acord sobre Codi de Conducta Laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i legítims interessos del personal i les persones responsables de l'empresa. La Direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables del personal que suposen un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en els articles següents.

Correspon a l'Empresa, fent ús de la facultat de Direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present Acord. Es considera assetjament sexual a tota mena d'agressions verbals i/o físiques patides per qualsevol treballador o treballadora, sense tindre en compte el seu càrrec o lloc de treball en l'empresa, dins dels mateixos o en el compliment d'algun servei, quan tals agressions provenen del propi empresariat, de qualsevol persona en qui aquest delegue o de la persona treballadora al fet que, sent o no alié a l'empresa, es trobe realitzant algun tipus de servei en la mateixa i que, amb clara intencionalitat de caràcter sexual, agredisca la dignitat i intimitat de la persona, i es considerarà constitutives aquelles insinuacions o actituds que associen la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en l'ocupació per a qualsevol persona treballadora, amb l'aprovació o denegació de favors de tipus sexual, qualsevol comportament que tinga com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació, tots ells per raó de sexe i les agressions sexuals de qualsevol índole.

L'empresa garantirà la promptitud i confidencialitat en la correcció de tals actituds, considerant l'assetjament sexual com falta molt greu dins del seu si, i quedarà reservat el dret, per part de la persona afectada, d'acudir a la via de protecció penal.

Article 48. Classificacions de les faltes.

Tota falta comesa pel personal es classificarà en atenció a la seua transcendència o intenció en lleu, greu i molt greu.

Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La falta de puntualitat (sense justificar) en l'assistència al treball, de tal forma que sumen tres faltes en un mes o dos quan el retard siga superior a 15 minuts en aquest període.
2. No comunicar amb suficient antelació l'absència al treball per motius justificats llevat que esprove la impossibilitat d'haver-la efectuada.
3. Falta d'higiene i neteja personal quan siga de tal índole que puga afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
4. No atendre el públic amb la correcció i diligència deguda.
5. No comunicar amb la puntualitat deguda les variacions de situació a l'efecte de la Seguretat Social que hagen de ser posades en coneixement de l'empresa.
6. La negligència en el compliment de les seues funcions, així com la indeguda utilització dels locals, materials o documents de l'empresa.

Faltes greus. Es consideren faltes greus les següents:

1. Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.
2. Absentar-se del lloc de treball durant la realització del mateix sense justificar ni avisar a la persona responsable del seu departament o empresa.
3. La desobediència a la Direcció de l'empresa, als qui es troben amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seues funcions en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no implique una condició vexatòria per al treballador o treballadora o supose un risc per a la vida, integritat, salut tant pròpia com dels seus companys i companyes.
4. Els enfrontaments, sempre que no siga en presència del públic, amb altres persones treballadores dins de l'empresa.
5. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
6. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
7. Disminució continuada en el rendiment normal del seu treball.
8. La comissió de tres faltes lleus, encara que siga de diferent naturalesa, dins d'un any i havent mediat sanció o amonestació per escrit.
9. L'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball.
10. Emprar per a ús propi articles, estris, o traure'ls d'instal·lacions o dependències de l'empresa, llevat que existisca autorització.





Alaquàs Empresa Municipal

Faltes molt greus. Es consideren faltes molt greus les següents:

1. La no assistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies o més.
2. Simular la presència d'una altra persona treballadora, fixant o firmant per ell.
3. La simulació de malaltia o accident.
4. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb les altres persones treballadores o amb qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de les empreses, així com la competència deslleial en l'activitat d'aquesta.
5. Violar la confidencialitat de la correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.
6. La imprudència o negligència inexcusables, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, quan siguen causa d'accident laboral greu, perjuís greus als seus companys i companyes o a terceres persones.
7. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifesta en la jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa a la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.
8. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys i companyes de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral.
9. Disminució voluntària en el rendiment normal del seu treball.
10. Falta notòria de respecte o consideració al públic de manera reiterada.
11. Originar freqüents renyines i batusses amb els companys i companyes de treball.
12. L'enfrontament verbal amb altres persones treballadores en presència de públic o que transcendisca a aquest.
13. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració a qualsevol persona treballadora de l'empresa.
14. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempte greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual o per raó de sexe. Si la referida conducta és duta a terme prevalent d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
15. L'assetjament laboral que promoga una persona a un company o companya de treball a través d'accions o omissions en el centre de treball.
16. La reincidència en falta greu, encara que siga de diferent naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera, havent mediat sanció per escrit.
17. La continuada i habitual falta d'higiene i neteja de tal índole que pugua afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

Article 49. Procediments sancionador, tramitació i prescripció.

La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit a la persona treballadora, fent constar la data i els fets que la motiven. L'empresa donarà compte a la representació legal de la plantilla de tota sanció per falta greu i molt greu que s'impose. Imposada la sanció, l'efectivitat en el seu compliment tindrà lloc en un període màxim de 30 dies a partir de la data de notificació.

Les sancions que les empreses podran imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

- Per faltes lleus: Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.
- Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de tres a vint dies.
- Per faltes molt greus: Des de la suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a quaranta dies, fins a la rescissió del contracte de treball o comiat en els supòsits en què la falta fóra qualificada en el seu grau màxim.

En la qualificació de la falta i la graduació de la sanció s'atendrà com a circumstància atenuant de la responsabilitat, entre altres, a la magnitud dels fets, a la intencionalitat de la persona infractora i al perjudici causat.

De la fase instructora serà competent la persona responsable del Departament de Recursos Humans de l'empresa, i de la fase sancionadora serà competent la Gerència de l'empresa o Consellers i Conselleres Delegats.

Per a la imposició de sancions per falta molt greu serà preceptiva la instrucció d'expedient sumari i contradictori.

Aquest expedient s'incoarà previ coneixement de la infracció, sempre d'ofici, per carta escrita del Responsable del Departament de Recursos Humans a l'interessat/da.

El Departament de Recursos Humans remetrà a la persona interessada el plec de càrrecs amb





exposició succinta dels fets suposadament constitutius de falta.

D'aquest expedient es donarà trasllat al Comitè d'Empresa o a les persones delegades de Personal perquè per totes dues parts, i en el termini de cinc dies, puguen manifestar a l'empresa el que consideren convenient per tal de l'esclariment dels fets.

Transcorregut aquest termini i encara que el Comitè, els delegats o delegades, la Secció Sindical, la persona treballadora, o tots dos, no hagen fet ús del dret que se li concedeix a formular al·legacions, la persona responsable del Departament de Recursos Humans donarà per conclosa la fase d'instrucció, mitjançant escrit que així ho declare i amb la proposta de sanció que estime convenient. Després, remetrà l'expedient sancionador a la Gerència o Consellers i Conselleres Delegats de l'empresa.

La Direcció de l'empresa adoptarà la resolució que posa fi al procediment disciplinari en el termini màxim de cinc dies. La resolució haurà de ser motivada i en ella no es podran acceptar fets diferents dels que van servir de base al plec de càrrecs i a la proposta de resolució, sense perjudici de la seua diferent valoració jurídica. D'acord amb la gravetat de la falta i l'estipulat pel present conveni.

La Direcció de l'empresa podrà retornar l'expedient a l'Instructor per a la pràctica de les diligències que li resulten necessàries per a la resolució. En tal cas, abans de remetre de nou l'expedient a l'òrgan competent per a imposar la sanció, es donarà vista de l'acte a la persona treballadora inculpada, a fi que, en el termini de cinc dies, al·legue quant estime convenient.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de sancions, qualsevol que fóra la seua gravetat, quan es tracte de membres del Comitè d'Empresa, delegats o delegades de Personal o membres amb càrrecs de responsabilitat, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si, fins i tot, es troben en el període reglamentari de garanties i serà perceptiu que siguen, a part de la persona interessada, la resta de persones membres de la representació a què aquest pertanguera, si n'hi haguera.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió.

Article 50. Comiats.

En els supòsits de comiat contemplats en els articles 51 i 52 de l'Estatut dels Treballadors, s'obrirà un període de consultes amb la representació legal dels treballadors de 30 dies naturals previs a l'efectivitat de la decisió de l'empresa.

Article 51. Protocol d'assetjament sexual i moral en el treball.

Tot el personal té dret a ser tractat amb dignitat i no es permetrà ni tolerarà l'assetjament sexual, laboral i/o moral en l'àmbit laboral, assistint-los el dret de presentar denúncies.

L'empresa disposarà d'un protocol sobre l'assetjament laboral, que estarà a la disposició del personal en tot moment.

Es consideraran constitutives d'assetjament sexual laboral qualsevol conducta, proposicions o requeriments de naturalesa sexual que tinguen lloc en l'àmbit d'organització i direcció de l'empresa, respecte de les quals la persona subjecte sàpiga o estiga en condicions de saber, que resulten indesitjables, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta de les quals davant les mateixes puga determinar una decisió que afecte el seu ús o les seues condicions de treball.

Es consideraran constitutives d'assetjament moral, qualsevol conducta i comportament entre persones companyes o entre superiors/inferiors jeràrquics, a causa del qual la persona afectada és objecte d'assetjament i atac sistemàtic de mode directe o indirecte per part d'una o més persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat serà considerada sempre falta molt greu, si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent d'una posició jeràrquica, fet que suposarà una circumstància agreujant.

En matèria d'assetjament sexual estarà al que es disposa en el que estableix el Pla d'Igualtat (2023/2027) de l'Empresa negociat entre la Direcció de l'Empresa i la Representació Legal de les Persones Treballadores de l'entitat.

En qüestions d'assetjament laboral de qualsevol índole l'empresa estableix protocols per mitjà de la Comissió de Seguretat i Salut en el Treball.

Article 52. Obligacions de l'empresa.

L'empresa vetlarà pel compliment de les disposicions legals en matèria de treball, conveni col·lectiu i altres normes d'aplicació. Així com de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals. Es tramitaran d'acord amb la normativa vigent.





Article 53. Política d'igualtat.

D'acord amb el que s'establix en la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb esta finalitat, adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, mesures que negociaran i, si és el cas, acordaran, amb la representació legal de la plantilla, en la forma que es determine en la legislació laboral. En el cas d'empreses de més de 50 persones treballadores, les mesures d'igualtat a què es referix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en este capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat contemplaran, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i hòmens, la conciliació laboral, personal i familiar i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjuí de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Des de la Direcció de l'Empresa *Alem i de manera conjunta amb la Representació legal dels treballadors assumim el compromís de mantindre i desenrotllar un entorn de treball en el qual es respecte i valore la diversitat i es promoga la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens en cada un dels àmbits en els quals l'empresa desenrotlla la seua activitat.

CAPÍTOL XII: MEDI AMBIENT

Article 54. Política mediambiental en l'empresa.

La creixent preocupació per l'estat del medi ambient porta a les parts signants a plasmar en el present Conveni el seu compromís per la millora continuada del comportament mediambiental de l'empresa. aquest compromís se sustentará sobre el reconeixement dels drets i deures de les parts i estarà basat en el treball comú de la Direcció de l'empresa juntament amb tot el personal quant a la proposta, aprovació, desenvolupament i avaluació de la política mediambiental de l'empresa.

Les parts signants coincideixen que l'aplicació dels punts inclosos en aquest apartat generarà beneficis de caràcter mediambiental i econòmic per a l'empresa i per al conjunt de la societat. La cooperació en matèria de medi ambient entre la Direcció de l'empresa i el personal tindrà els següents objectius fonamentals:

1. Reduir el consum energètic i estudiar i impulsar la introducció d'energies renovables.
2. Adequar la gestió dels residus produïts durant les activitats pròpies de l'empresa facilitant la recollida selectiva i incidint en la prevenció de la seua producció.
3. Fomentar la distribució i utilització de productes i tecnologies més respectuosos amb el medi ambient.
4. Millorar la utilització dels recursos i mitjans hídrics.
5. En el disseny de campanyes i projectes de l'empresa analitzar les repercussions des del punt de vista mediambiental.
6. Establir campanyes de sensibilització mediambiental dirigides a persones usuàries, clientela de l'empresa i al conjunt de la societat.
7. Estudiar el patrocini d'actuacions i projectes de millora del medi ambient.
8. Aconseguir una bona comunicació entre l'Empresa i la societat en l'àmbit del medi ambient.

Per a la consecució d'aquests objectius l'empresa es compromet a:

- a) Definir la política mediambiental de l'empresa.
- b) Aprovar el Programa de Gestió Mediambiental que inclourà els objectius definits per la política ambiental i les actuacions previstes per a complir-los.
- c) Fomentar i garantir la formació i la participació dels treballadors i treballadores en la gestió mediambiental de l'empresa. Per a la consecució d'aquests objectius i actuacions, l'empresa es compromet a designar a una persona delegada de medi ambient.

Article 55. Persona Delegada de medi ambient.





La persona delegada de medi ambient és la representant de les persones treballadores en matèria de medi ambient i desenvolupament sostenible. Serà designada per la representació legal de la plantilla entre el personal de l'empresa, amb més de cinc anys d'antiguitat.

Les competències i facultats del delegat o delegada de medi ambient són:

- Exercir labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa mediambiental.
- Seguiment amb vista a la seua optimització de l'ús de matèries primeres, recursos naturals i energia.
- Difondre entre la plantilla informació en matèria de medi ambient.
- Tindre accés a la informació i documentació en matèria de medi ambient.
- Recaptar de la Direcció de l'empresa l'adopció de mesures preventives i efectuar propostes sobre aquest tema.
- Suggerir polítiques mediambientals a l'empresa.

La persona delegada de medi ambient disposarà d'un crèdit de 5 hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de la seua competència, aquest crèdit s'acumularà a l'establert per a altres responsabilitats. Així mateix, posseirà les mateixes garanties en l'exercici de les seues obligacions que les persones delegades de prevenció i membres del comitè d'empresa.

ANNEX TAULES SALARIALS

- L'actual taula salarial s'actualitzarà en totes les figures professionals d'acord amb les millores que marque la legislació vigent.
- La figura professional d'**educadora infantil** s'equipararà de manera progressiva en els pròxim tres anys, 2024, 2025 i 2026, a les figures del seu mateix grup professional, de tal forma que l'any 2026 totes les figures professionals del grup , 2 nivell 1 percebran el mateix salari.
- La figures professionals de **cuinera i auxiliar administratiu** s'equiparan de manera progressiva en els pròxim tres anys, 2024, 2025 i 2026, a les figures del seu mateix grup professional, de tal forma que l'any 2026 totes les figures professionals del grup 3 nivell 1 percebran el mateix salari.

ANNEX II. DIETES

Si per necessitats del servei, l'empresa necessita que la persona treballadora s'absente del seu lloc de treball, les dietes quedaran fixades en les següents quanties:

- Desdejuní: 4 euros
- Dinar: 15 euros
- Sopar: 16 euros

Si la persona treballadora pernocta fora del seu domicili, percebrà una dieta completa. S'estableix la quantia de dieta completa en 80 € al dia.

ANNEX III. VESTUARI LABORAL

L'empresa proporcionarà a totes les persones treballadores dos uniformes o equips complets per any (un equip d'estiu i un equip d'hivern) en funció del lloc de treball. Determinades peces de roba no es renovaran cada any ja que l'ús de les mateixes no ho requereix.

Els treballadors estan obligats a usar, durant la realització del seu treball, el vestuari facilitat per l'empresa, així com de la seua cura.

El Comitè de Prevenció de Riscos Laborals serà qui escolte els diferents col·lectius i, realitzat l'oportú seguiment respecte al desgast de les peces així com la seua idoneïtat per al treball realitzat, proposarà a la direcció de l'empresa el tipus de roba i accessoris que s'hagen d'utilitzar.

D'acord amb el lloc de treball, el vestuari laboral es composarà de:

FAMÍLIA PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	VESTUARI
Responsables i llocs de direcció	Coordinador/a d'àrea. Responsable d'àrea.	No es contempla uniforme actualment per a aquests llocs de treball.
Personal administratiu	Administratiu/va	
	Auxiliar Administratiu/va	
	Metge/ssa Psicòleg/a Infermer/a Fisioterapeuta	Bata Calçat





Personal mèdic	Auxiliar d'infermeria.	Conjunt de pijama (pantalons i camisola) Samarreta Folre polar Bota aigua Impermeable Calçat
Personal de manteniment	Coordinador/a de manteniment oficial de la Peó/a	Pantalons Samarreta Folre polar Calçat concorde a les necessitats

	Operari/ària de serveis generals	Conjunt de pijama (pantalons i camisola) Calçat concorde a les necessitats Folre Polar Impermeable
--	----------------------------------	---

Personal de Serveis	Auxiliar de S.A.D.	Conjunt de pijama (pantalons i camisola) Samarreta Calçat concorde a les necessitats Folre Polar Jaqueta Impermeable Motxilla
	Conserge recepcionista	Pantalons Samarreta Folre polar Calçat concorde a les necessitats
	Vigilant de recintes públics Coordinador/a de neteja Auxiliar de serveis	Pantalons Samarreta Folre polar Calçat concorde a les necessitats Jaqueta
	Peó/a neteja esports	Conjunt de pijama (pantalons i camisola) Calçat concorde a les necessitats Folre polar Botes aigua





	Auxiliar no docent	Samarreta Folre polar
	Conductor/a	No es contempla uniforme per a aquest lloc de treball
Personal d'Esports.	Tècnic/a en animació física i esportiva Tècnic/a esportiu	Samarreta Vestit de bany Folre polar o jaqueta (per a treballadors a l'aire lliure)
	Socorrista	Samarreta i vestit de bany
Personal de temps lliure i atenció social i comunitària	Treballador/a Social	No es contempla uniforme per a aquest lloc de treball
	Educador/a Social	
	Tècnic/a Socioeducatiu Monitor/a auxiliar	Samarreta Folre polar Botes d'aigua i faixa (Diversia)
Personal docent	Pedagog/a	Pantalons Samarreta Folre polar
	Mestre/a Educador/a infantil	
Personal cuina	Cuiner/a	Conjunt de pijama (pantalons i camisola) Samarreta Calçat concorde a les necessitats Folre polar
	Auxiliar de cuina	

A l'ingrés del treballador, se li facilitarà l'equip corresponent i que siga més adequat, des del primer dia a comptar des de l'inici de la prestació del servei, qualsevol que siga el seu tipus de contracte. Al cessament de la prestació laboral, el treballador estarà obligat a la devolució de les peces de treball. Tal com s'estableix en l'article 42 del present conveni, l'empresa proveirà a tot el personal dels equips de protecció individual de caràcter preceptiu adequats als treballs que realitzen i tenint en compte les indicacions de l'avaluació de cadascun dels llocs de treball i, de conformitat amb el RD 773/1997, de 30 de maig, d'Equips de Protecció Individual.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Com a compromís de cara a futur, la Mesa de Negociació es compromet a revisar les taules salarials amb intenció de disminuir la bretxa salarial entre determinats grups salarials: Grup 2 i el Nivell 2 del Grup 1. Així com continuar treballant sobre els grups més desfavorits de la taula.





Alaquàs Empresa Municipal

TABLA SALARIAL 2024

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA	TOTAL	S. BASE	P. PAGA	C.E.	ANUAL	HORA SALARIO BASE	HORA EXTRA NO FESTIVA	HORA EXTRA FESTIVA	HORA EXTRA NOCTURNA	H. EXTRA NOCTURNA FESTIVA
GRUPO 1	NIVEL I	COORDINADORIA ÁREAS	2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
		RESPONSABLE ÁREA	2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
		MEDICO/A	2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
		PEDAGOGO/A	2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
		PSICÓLOGO/A	2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
GRUPO 2	NIVEL II	ENFERMERO/A	1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
		TRABAJADOR/A SOCIAL	1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
		EDUCADOR/A SOCIAL	1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
		MAESTRO/A	1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
		FISIOTERAPEUTA	1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
GRUPO 3	NIVEL I	TÉCNICO/A SOCIOEDUCATIVO	1.435,24 €	1.435,24 €	239,21 €		20.093,39 €	11,82 €	17,73 €	20,68 €	23,64 €	26,59 €
		TÉCNICO/A ANIMACIÓN FÍSICO DEPORTIVA	1.435,24 €	1.435,24 €	239,21 €		20.093,39 €	11,82 €	17,73 €	20,68 €	23,64 €	26,59 €
		COORDINADOR MANTENIMIENTO	1.505,31 €	1.435,24 €	250,88 €	70,06 €	21.074,28 €	12,40 €	18,59 €	21,69 €	24,79 €	27,89 €
		ADMINISTRATIVO/A	1.451,10 €	1.435,24 €	241,85 €	15,86 €	20.315,44 €	11,95 €	17,93 €	20,91 €	23,90 €	26,89 €
		EDUCADOR/A INFANTIL	1.296,51 €	1.296,51 €	216,09 €		18.151,14 €	10,68 €	16,02 €	18,68 €	21,35 €	24,02 €
GRUPO 4	NIVEL I	AUXILIAR ENFERMERIA	1.454,03 €	1.389,52 €	242,34 €	64,52 €	20.356,43 €	11,97 €	17,96 €	20,96 €	23,95 €	26,94 €
		AUXILIAR SAD	1.427,61 €	1.389,52 €	237,94 €	38,10 €	19.986,57 €	11,76 €	17,64 €	20,57 €	23,51 €	26,45 €
		OFICIAL 1º MANTENIMIENTO	1.389,52 €	1.389,52 €	231,59 €		19.453,22 €	11,44 €	17,16 €	20,03 €	22,89 €	25,75 €
		COCINERO/A	1.327,25 €	1.327,25 €	221,21 €		18.581,50 €	10,93 €	16,40 €	19,13 €	21,86 €	24,59 €
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.327,25 €	1.327,25 €	221,21 €		18.581,50 €	10,93 €	16,40 €	19,13 €	21,86 €	24,59 €
GRUPO 5	NIVEL II	COORDINADORIA LIMPIEZA	1.284,15 €	1.230,15 €	214,02 €	54,00 €	17.978,09 €	10,58 €	15,86 €	18,51 €	21,15 €	23,79 €
		CONDUCTOR/A	1.283,25 €	1.230,15 €	213,88 €	53,10 €	17.965,53 €	10,57 €	15,85 €	18,49 €	21,14 €	23,78 €
		TÉCNICO/A DEPORTIVO	1.286,52 €	1.230,15 €	214,42 €	56,37 €	18.011,22 €	10,59 €	15,89 €	18,54 €	21,19 €	23,84 €
		MONITOR/A AUXILIAR	1.230,15 €	1.230,15 €	205,03 €		17.222,11 €	10,13 €	15,20 €	17,73 €	20,26 €	22,79 €
		AUXILIAR SERVICIOS	1.230,15 €	1.230,15 €	205,03 €		17.222,11 €	10,13 €	15,20 €	17,73 €	20,26 €	22,79 €
GRUPO 6	NIVEL III	SOCORRISTA	1.187,83 €	1.134,00 €	197,97 €	53,83 €	16.629,62 €	9,78 €	14,67 €	17,12 €	19,56 €	22,01 €
		AUXILIAR NO DOCENTE	1.134,00 €	1.134,00 €	189,00 €		15.876,00 €	9,34 €	14,01 €	16,34 €	18,68 €	21,01 €
		AUXILIAR COCINA	1.134,00 €	1.134,00 €	189,00 €		15.876,00 €	9,34 €	14,01 €	16,34 €	18,68 €	21,01 €
		CONSERJE RECEPCIONISTA	1.196,38 €	1.134,00 €	199,40 €	62,38 €	16.749,32 €	9,85 €	14,78 €	17,24 €	19,71 €	22,17 €
		VIGILANTE DE RECINTOS PÚBLICOS	1.161,99 €	1.134,00 €	193,67 €	27,99 €	16.267,86 €	9,57 €	14,35 €	16,75 €	19,14 €	21,53 €
GRUPO 7	NIVEL I	PEÓN/A	1.140,41 €	1.134,00 €	190,07 €	6,41 €	15.965,74 €	9,39 €	14,09 €	16,44 €	18,78 €	21,13 €
		PEÓN/A LIMPIEZA DEPORTES	1.140,41 €	1.134,00 €	190,07 €	6,41 €	15.965,74 €	9,39 €	14,09 €	16,44 €	18,78 €	21,13 €
		OPERARIO/A SERVICIOS GENERALES	1.134,00 €	1.134,00 €	189,00 €		15.876,00 €	9,34 €	14,01 €	16,34 €	18,68 €	21,01 €



Alaquàs Empresa Municipal



TABLA SALARIAL 2025

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA	TOTAL	S. BASE	P. PAGA	C.E.	ANUAL	HORA SALARIO BASE	HORA EXTRA NO FESTIVA	HORA EXTRA FESTIVA	HORA EXTRA NOCTURNA	H. EXTRA NOCTURNA FESTIVA
GRUPO 1	NIVEL I	COORDINADORA/ ÁREAS	2.157,25 € 2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
		RESPONSABLE ÁREA	2.157,25 € 2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
		MEDICO/A	2.157,25 € 2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
		PEDAGOGO/A	2.157,25 € 2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
		PSICOLOGO/A	2.157,25 € 2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
GRUPO 2	NIVEL II	ENFERMERO/A	1.940,70 € 1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
		TRABAJADORA SOCIAL	1.940,70 € 1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
		EDUCADORA SOCIAL	1.940,70 € 1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
		MAESTRO/A	1.940,70 € 1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
		FISIOTERAPEUTA	1.940,70 € 1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
GRUPO 3	NIVEL I	TÉCNICO/A SOCIOEDUCATIVO	1.435,24 € 1.435,24 €	1.435,24 €	239,21 €		20.093,39 €	11,82 €	17,73 €	20,68 €	23,64 €	26,59 €
		TÉCNICO/A ANIMACIÓN FÍSICO DEPORTIVA	1.435,24 € 1.435,24 €	1.435,24 €	239,21 €		20.093,39 €	11,82 €	17,73 €	20,68 €	23,64 €	26,59 €
		COORDINADOR MANTENIMIENTO	1.505,31 € 1.435,24 €	1.435,24 €	250,88 €	70,06 €	21.074,28 €	12,40 €	18,59 €	21,69 €	24,79 €	27,89 €
		ADMINISTRATIVO/A	1.451,10 € 1.435,24 €	1.435,24 €	241,85 €	15,86 €	20.315,44 €	11,95 €	17,93 €	20,91 €	23,90 €	26,89 €
		EDUCADORA INFANTIL	1.365,88 € 1.365,88 €	1.365,88 €	227,65 €		19.122,32 €	11,25 €	16,87 €	19,68 €	22,50 €	25,31 €
GRUPO 4	NIVEL I	AUXILIAR ENFERMERIA	1.454,03 € 1.389,52 €	1.389,52 €	242,34 €	64,52 €	20.356,43 €	11,97 €	17,96 €	20,96 €	23,95 €	26,94 €
		AUXILIAR SAD	1.427,61 € 1.389,52 €	1.389,52 €	237,94 €	38,10 €	19.986,57 €	11,76 €	17,64 €	20,57 €	23,51 €	26,45 €
		OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	1.389,52 € 1.389,52 €	1.389,52 €	231,59 €		19.453,22 €	11,44 €	17,16 €	20,03 €	22,89 €	25,75 €
		COCINERO/A	1.358,38 € 1.358,38 €	1.358,38 €	226,40 €		19.017,32 €	11,19 €	16,78 €	19,58 €	22,37 €	25,17 €
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.358,38 € 1.358,38 €	1.358,38 €	226,40 €		19.017,32 €	11,19 €	16,78 €	19,58 €	22,37 €	25,17 €
GRUPO 5	NIVEL II	COORDINADORA LIMPIEZA	1.284,15 € 1.230,15 €	1.230,15 €	214,02 €	54,00 €	17.978,09 €	10,58 €	15,86 €	18,51 €	21,15 €	23,79 €
		CONDUCTOR/A	1.283,25 € 1.230,15 €	1.230,15 €	213,88 €	53,10 €	17.965,53 €	10,57 €	15,85 €	18,49 €	21,14 €	23,78 €
		TÉCNICO/A DEPORTIVO	1.286,52 € 1.230,15 €	1.230,15 €	214,42 €	56,37 €	18.011,22 €	10,59 €	15,89 €	18,54 €	21,19 €	23,84 €
		MONITOR/A AUXILIAR	1.230,15 € 1.230,15 €	1.230,15 €	205,03 €		17.222,11 €	10,13 €	15,20 €	17,73 €	20,26 €	22,79 €
		AUXILIAR SERVICIOS	1.230,15 € 1.230,15 €	1.230,15 €	205,03 €		17.222,11 €	10,13 €	15,20 €	17,73 €	20,26 €	22,79 €
GRUPO 6	NIVEL III	SOCORRISTA	1.187,83 € 1.134,00 €	1.134,00 €	197,97 €	53,83 €	16.629,62 €	9,78 €	14,67 €	17,12 €	19,56 €	22,01 €
		AUXILIAR NO DOCENTE	1.134,00 € 1.134,00 €	1.134,00 €	189,00 €		15.876,00 €	9,34 €	14,01 €	16,34 €	18,68 €	21,01 €
		AUXILIAR COCINA	1.134,00 € 1.134,00 €	1.134,00 €	189,00 €		15.876,00 €	9,34 €	14,01 €	16,34 €	18,68 €	21,01 €
		CONSERJE RECEPCIONISTA	1.196,38 € 1.134,00 €	1.134,00 €	199,40 €	62,38 €	16.749,32 €	9,85 €	14,78 €	17,24 €	19,71 €	22,17 €
		VIGILANTE DE RECINTOS PÚBLICOS	1.161,99 € 1.134,00 €	1.134,00 €	193,67 €	27,99 €	16.267,86 €	9,57 €	14,35 €	16,75 €	19,14 €	21,53 €
GRUPO 7	NIVEL I	PEONÍA	1.140,41 € 1.134,00 €	1.134,00 €	190,07 €	6,41 €	15.965,74 €	9,39 €	14,09 €	16,44 €	18,78 €	21,13 €
		PEONÍA LIMPIEZA DEPORTES	1.140,41 € 1.134,00 €	1.134,00 €	190,07 €	6,41 €	15.965,74 €	9,39 €	14,09 €	16,44 €	18,78 €	21,13 €
		OPERARIO/A SERVICIOS GENERALES	1.134,00 € 1.134,00 €	1.134,00 €	189,00 €		15.876,00 €	9,34 €	14,01 €	16,34 €	18,68 €	21,01 €



Alaquàs Empresa Municipal

TABLA SALARIAL 2026

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA	TOTAL	S. BASE	P. PAGA	C.E.	ANUAL	HORA SALARIO BASE	HORA EXTRA NO FESTIVA	HORA EXTRA FESTIVA	HORA EXTRA NOCTURNA	H. EXTRA NOCTURNA FESTIVA
GRUPO 1	NIVEL I	COORDINADOR/A ÁREAS	2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
		RESPONSABLE ÁREA	2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
		MÉDICO/A	2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
		PEDAGOGO/A	2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
		PSICÓLOGO/A	2.157,25 €	2.157,25 €	359,54 €		30.201,49 €	17,77 €	26,65 €	31,09 €	35,53 €	39,97 €
GRUPO 2	NIVEL II	ENFERMERO/A	1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
		TRABAJADOR/A SOCIAL	1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
		EDUCADOR/A SOCIAL	1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
		MAESTRO/A	1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
		FISIOTERAPEUTA	1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
GRUPO 3	NIVEL I	TÉCNICO/A ACCIÓN SOCIAL	1.940,70 €	1.940,70 €	323,45 €		27.169,84 €	15,98 €	23,97 €	27,97 €	31,96 €	35,96 €
		TÉCNICO/A SOCIOEDUCATIVO	1.435,24 €	1.435,24 €	239,21 €		20.093,39 €	11,82 €	17,73 €	20,68 €	23,64 €	26,59 €
		TÉCNICO/A ANIMACIÓN FÍSICO DEPORTIVA	1.435,24 €	1.435,24 €	239,21 €		20.093,39 €	11,82 €	17,73 €	20,68 €	23,64 €	26,59 €
		COORDINADOR MANTENIMIENTO	1.505,31 €	1.435,24 €	250,88 €	70,06 €	21.074,28 €	12,40 €	18,59 €	21,69 €	24,79 €	27,89 €
		ADMINISTRATIVO/A	1.451,10 €	1.435,24 €	241,85 €	15,86 €	20.315,44 €	11,95 €	17,93 €	20,91 €	23,90 €	26,89 €
GRUPO 4	NIVEL I	EDUCADOR/A INFANTIL	1.435,24 €	1.435,24 €	239,21 €		20.093,36 €	11,82 €	17,73 €	20,68 €	23,64 €	26,59 €
		AUXILIAR ENFERMERIA	1.454,03 €	1.389,52 €	242,34 €	64,52 €	20.356,43 €	11,97 €	17,96 €	20,96 €	23,95 €	26,94 €
		AUXILIAR SAD	1.427,61 €	1.389,52 €	237,94 €	38,10 €	19.986,57 €	11,76 €	17,64 €	20,57 €	23,51 €	26,45 €
		OFICIAL 1º MANTENIMIENTO	1.389,52 €	1.389,52 €	231,59 €		19.453,22 €	11,44 €	17,16 €	20,03 €	22,89 €	25,75 €
		COCINERO/A	1.389,52 €	1.389,52 €	231,59 €		19.453,28 €	11,44 €	17,16 €	20,03 €	22,89 €	25,75 €
GRUPO 5	NIVEL II	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.389,52 €	1.389,52 €	231,59 €		19.453,28 €	11,44 €	17,16 €	20,03 €	22,89 €	25,75 €
		COORDINADOR/A LIMPIEZA	1.284,15 €	1.230,15 €	214,02 €	54,00 €	17.978,09 €	10,58 €	15,86 €	18,51 €	21,15 €	23,79 €
		CONDUCTOR/A	1.283,25 €	1.230,15 €	213,88 €	53,10 €	17.965,53 €	10,57 €	15,85 €	18,49 €	21,14 €	23,78 €
		TÉCNICO/A DEPORTIVO	1.286,52 €	1.230,15 €	214,42 €	56,37 €	18.011,22 €	10,59 €	15,89 €	18,54 €	21,19 €	23,84 €
		MONITOR/A AUXILIAR	1.230,15 €	1.230,15 €	205,03 €		17.222,11 €	10,13 €	15,20 €	17,73 €	20,26 €	22,79 €
GRUPO 6	NIVEL III	AUXILIAR SERVICIOS	1.230,15 €	1.230,15 €	205,03 €		17.222,11 €	10,13 €	15,20 €	17,73 €	20,26 €	22,79 €
		SOCORRISTA	1.187,83 €	1.134,00 €	197,97 €	53,83 €	16.629,62 €	9,78 €	14,67 €	17,12 €	19,56 €	22,01 €
		AUXILIAR NO DOCENTE	1.134,00 €	1.134,00 €	189,00 €		15.876,00 €	9,34 €	14,01 €	16,34 €	18,68 €	21,01 €
		AUXILIAR COCINA	1.134,00 €	1.134,00 €	189,00 €		15.876,00 €	9,34 €	14,01 €	16,34 €	18,68 €	21,01 €
		CONSERJE RECEPCIONISTA	1.196,38 €	1.134,00 €	199,40 €	62,38 €	16.749,32 €	9,85 €	14,78 €	17,24 €	19,71 €	22,17 €
GRUPO 7	NIVEL I	VIGILANTE DE RECINTOS PÚBLICOS	1.161,99 €	1.134,00 €	193,67 €	27,99 €	16.267,86 €	9,57 €	14,35 €	16,75 €	19,14 €	21,53 €
		PEÓN/A	1.140,41 €	1.134,00 €	190,07 €	6,41 €	15.965,74 €	9,39 €	14,09 €	16,44 €	18,78 €	21,13 €
		PEÓN/A LIMPIEZA DEPORTES	1.140,41 €	1.134,00 €	190,07 €	6,41 €	15.965,74 €	9,39 €	14,09 €	16,44 €	18,78 €	21,13 €
		OPERARIO/A SERVICIOS GENERALES	1.134,00 €	1.134,00 €	189,00 €		15.876,00 €	9,34 €	14,01 €	16,34 €	18,68 €	21,01 €
			1.134,00 €	1.134,00 €	189,00 €		15.876,00 €	9,34 €	14,01 €	16,34 €	18,68 €	21,01 €



Sra. Isabel Chuliá Romero.
(Delegada Comité Empresa UGT)

D. E. Rafael Sancho Verdejo
(Consejero Delegado Alem S.L.)

Sra. Sandra Sanchis Sanchis
(Delegada Comité Empresa CCOO)

D. Jaime Marqués López
(Apoderat Alem S.L.)

Sra. Isabel Molina López
(Delegada Comité Empresa CCOO)

Sra. Consuelo Tomás Ruiz
(Resp. Área Sociocultural
Ayuntamiento)

Sra. Lorena Gordón Mateu
(Delegada Comité Empresa CCOO)

D. Javier Berbel Cabrera
(Coordinador Áreas y RRHH
Alem S.L.)

D. Antonio Alejandro Castro García
(Delegada Comité Empresa CCOO)

