

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Convenio:* Limpieza de Málaga, Sociedad Anónima Municipal.

*Expediente:* 29/01/0012/2024.

*Fecha:* 29 de enero de 2024.

*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.

*Código:* 29104592012024.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LIMPIEZA DE MÁLAGA, S. A. M.*

Visto el Acuerdo de fecha 12 de diciembre de 2023 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Limpieza de Málaga, S. A. M., número de expediente REGCON, 29/01/0012/2024 y código de convenio colectivo 29104592012024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 29 de enero de 2024.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente convenio colectivo será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras que laboren en la empresa, por pertenecer a la plantilla o que ingresen durante la vigencia, ya sean fijas, eventuales, interinas, etc., definidos dentro del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores y ocupados por la Limpieza de Málaga, S. A. M., que presta sus servicios en la ciudad de Málaga.

Quedan excluidas del ámbito personal del presente convenio, en general, el personal regulado en los artículos 1.3 y 2.1 del Estatuto de los Trabajadores, concretamente las personas que

desempeñen puestos de alta dirección o cargos directivos, entendiéndose por tales y a los solos efectos de este convenio los puestos de gerente o rango superior, si los hubiera.

### Artículo 2. *Ámbito temporal y prórroga*

1. La duración del presente convenio será de dos años, es decir desde el 1 de enero de 2023, hasta el 31 de diciembre de 2024, sin perjuicio de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* y de su registro por la autoridad laboral.

2. Salvo denuncia de cualquiera de las partes con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, se entenderá prorrogado, tácitamente, de año en año.

3. Mientras el capital de la empresa sea mayoritariamente municipal, si la denuncia no se llevara a efecto en las condiciones de tiempo y forma referidos anteriormente, las retribuciones consignadas en el convenio durante los siguientes años hasta la firma de un nuevo convenio se modificarán incrementando a lo máximo que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, incluyendo las máximas subidas institucionales, nacionales o locales para los empleados y empleadas públicos.

4. En el caso que el capital de la empresa no fuera mayoritariamente municipal, las retribuciones consignadas en el convenio durante los siguientes años hasta la firma de un nuevo convenio, aumentarán, como índice de referencia, en lo que se dicte en la normativa vigente establecida en el índice de precios (IPC) interanual. Para el año en curso se abonará a la previsión que establezca el gobierno para ese año. No se producirán descuentos en tablas salariales por IPC negativo. Todo lo contemplado en este párrafo siempre que fuese aplicable conforme al ordenamiento jurídico.

5. La denuncia proponiendo la rescisión del convenio, deberá presentarse ante la autoridad laboral competente de Málaga, dentro del plazo señalado anteriormente.

6. Mientras no se firme un nuevo convenio colectivo seguirán rigiéndose por todo el contenido del actual.

### Artículo 3. *Efectos económicos*

Mientras el capital de la empresa sea mayoritariamente municipal.

**2023-** Aumentarán los conceptos económicos y socioeconómicos de 2023, desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023, en lo establecido en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Durante la vigencia de este convenio colectivo, y hasta que no se firme un nuevo convenio, para el resto de los años, las modificaciones de las tablas salariales anexas y de todos los artículos referidos a prestaciones económicas y socioeconómicas se modificarán incrementando a lo máximo que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, incluyendo las máximas subidas institucionales, nacionales o locales para los empleados y empleadas públicos.

De forma expresa ambas partes se acogen al artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3.1. *Revisión salarial*

En caso que el capital de la empresa deje de ser mayoritariamente municipal se aplicará, siempre que fuese aplicable conforme al ordenamiento jurídico, la siguiente revisión:

A efectos de revisión salarial de cada año una vez publicado el IPC general del año anterior, se revisará la diferencia positiva que pudiera existir entre este y la previsión recogida en el artículo 3. Corrigiéndose las tablas salariales anexas con la diferencia que pueda existir y devengándose la misma en enero del año en curso.

No se producirán descuentos en tablas salariales por diferencias negativas. En caso de que existan diferencias negativas se regularizarán en el ejercicio siguiente al aplicar las subidas previstas en el artículo 3 de este convenio colectivo.

#### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad*

Constituye el presente convenio colectivo un todo orgánico e indivisible, formado tanto por sus condiciones sociales, establecidas en su articulado, como por las condiciones económicas, reflejadas en sus tablas, que constituyen partes inseparables del mismo.

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente o, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia y aplicación del presente convenio o de alguno de sus artículos, el convenio quedará sin efecto en su totalidad, obligándose las partes a reconsiderar su contenido totalmente.

#### Artículo 5. *Absorción y compensación*

Las retribuciones que se pactan en el presente convenio colectivo compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo. Los aumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro solo afectarán a los aquí pactados cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, sean superiores. En caso contrario, el presente Convenio subsistirá en sus propios conceptos, módulos y retribuciones.

#### Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en el convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal.

#### Artículo 7. *Comisión paritaria*

Se crea una comisión mixta de vigilancia en la interpretación y aplicación del Convenio que entenderá de cuantas cuestiones puedan suscitarse como consecuencia de la interpretación y aplicación de las cláusulas del presente convenio, acordando las partes que será necesario acudir a la misma con carácter previo a la vía judicial. Podrá tener funciones de carácter normativo y actuar en materia de mediación.

La comisión estará integrada por un miembro de cada sección sindical con representación en el comité de empresa y en el mismo número de miembros de la parte de la empresa. Se reunirá a instancia de parte, y las reuniones deberán celebrarse como máximo, dentro de una semana a partir del día de la convocatoria. El orden del día lo fijará la parte convocante. El acta se levantará al término de la reunión y esta se redactará por un miembro de cada parte, reflejando de forma expresa las posturas planteadas por las partes y los acuerdos o desacuerdos finales.

A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir los asesores sindicales o empresariales que las partes determinen, con voz, pero sin voto.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Proponer a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Conocer del proceso de inaplicación de condiciones de trabajo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as conforme a la competencia otorgada a la comisión paritaria en dicho precepto.

Los acuerdos de la comisión deberán adoptarse por mayoría absoluta de votos de los miembros de cada parte y decisión favorable y conjunta de ambas partes. Ambas convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pueda surgir durante la vigencia del convenio, se some-

terá previamente a informe de la comisión, antes de entablar reclamación contenciosa, administrativa, judicial o inicio de procedimiento de huelga.

La jornada de la reunión se computará a cargo de la parte que convoque la reunión, dirección de empresa o comité de empresa.

Ambas partes acuerdan someter las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, SER-CLA, de acuerdo con su procedimiento.

## CAPÍTULO II

### Acción sindical en la empresa

#### Artículo 8. *Comité de empresa*

Todo lo relacionado con las funciones, atribuciones y representación sindical en la empresa, queda sometido a lo establecido en la legislación en vigor y competente de aplicación.

Los miembros del comité de empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores/as de acuerdo con la legislación vigente en cada momento sobre la materia. El comité de empresa ostentará la representación de todos los trabajadores/as de la empresa para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

Estará especialmente capacitado para la denuncia y deliberación del convenio, con facultad para designar a los representantes en la comisión deliberadora, sin perjuicio de lo dispuesto en relación a esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Los componentes del comité de empresa, dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente de forma mensual y distribuidas entre sus miembros, según criterio y aprobación dentro de cada sección sindical. Quedarán excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, comisión paritaria del convenio y cuantas reuniones sean convocadas por la empresa, incluyendo los miembros del comité participante en la mesa de negociación del convenio colectivo.

Se reconoce por ambas partes, para el mejor funcionamiento de las relaciones laborales entre empresa y trabajadores/as, la existencia de la comisión laboral, comisión de igualdad, comisión de conciliación, comisión de formación, comisión deliberadora, comisión de fijos y bolsa de trabajo y la comisión socioeconómica. Dichas comisiones, en lo que se refiere a la parte social, se regularán por acuerdo interno del comité. La comisión laboral se celebrará con carácter mensual, siendo a cargo de la parte social seis de las comisiones laborales anuales y las otras seis a cargo de la empresa.

De acuerdo con la ley, los miembros del comité presentarán ante la dirección de la empresa o las personas que esta designe, el aviso de la ausencia de trabajo, con motivo de las horas de representación, con justificación posterior de las mismas. Se pondrá a disposición del comité de empresa, un local adecuado en el que podrán desarrollar sus actividades, material de oficinas y un equipamiento informático básico, así como tabloneros de anuncios en los que fijar su propaganda e información.

El comité de empresa dispondrá de los fondos que la empresa pondrá a su disposición, como se regula posteriormente en el presente convenio.

La comisión de conciliación se celebrará trimestralmente. La comisión de igualdad se celebrará cuatrimestralmente.

La comisión socioeconómica será la encargada de supervisar las actividades culturales, sociales y recreativas que se puedan desarrollar para el conjunto de los/as trabajadores/as de la empresa.

## Artículo 9. *Derechos del comité a la información*

Se estará a lo que se disponga en la legislación en vigor de aplicación y demás normativa vigente, tanto en cuanto al derecho a la información como a la protección de datos. La tutela de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores/as se reconoce como algo esencial, por lo que deberán de estar informado plenamente sobre la situación de la empresa, la marcha de la misma, la evolución y las políticas de empleo, y todos aquellos aspectos que puedan relacionarse con la plantilla de trabajadores/as.

Son titulares o sujetos activos de derecho de información el comité de empresa y los delegados sindicales.

La dirección de la empresa se compromete como mínimo a informar, tanto al comité de empresa como a las representaciones sindicales, periódicamente de:

### a) MENSUALMENTE

- Copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social RLC (antiguo tc-1) y RNT (antiguo tc-2) así como los modelos de contrato escrito, y los cumplimentados, que se han celebrado en la empresa y los documentos relativos a la terminación laboral de todos los contratos celebrados en la empresa independientemente de su temporalidad,
- Tasa de absentismo y sus causas.
- Número de horas extraordinarias desglosadas por centros de trabajo y número de trabajadores/as que las han realizado y cuantía de las mismas en cómputo global.
- Personal que dobla su jornada por horas extras por fuerza mayor.
- Personal que acude a trabajar en jornada festiva en lo referido al artículo 25 del presente convenio.
- Listado de trabajadores/as que por conciliación familiar se les ha concedido la elección de turno de trabajo o centro de trabajo.
- Listado de personal con limitaciones o reubicados que contenga el DNI, nombre, apellidos, limitaciones, puestos de trabajo al que pueden acceder y en el que se encuentren realizando.
- Listado de personal que causan baja definitiva en la empresa.

### b) TRIMESTRALMENTE

- Relación de número de puestos de trabajo por cuartelillos o dependencias.
- Evolución de la plantilla, con detalle de las vacantes, altas y bajas producidas por cualquier circunstancia, así como identificación de los trabajadores/as jubilados/as y su gratificación, si la hubiere, sus sustitutos y los destinos de estos.
- Situación de la producción en todas las actividades.
- Situación económica de la empresa y la evolución de sus actividades, incluida las actuaciones medioambientales con repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y venta, incluido el programa de producción.
- Relación de trabajadores/as que reciben ayuda por familiares discapacitados, así como su cuantía.
- Listado de la formación realizada a los trabajadores.

### c) ANUALMENTE

- Situación de balances, memorias y cuentas de explotación.
- Proyecto de inversiones.
- El comité de empresa tendrá derecho a recibir con carácter previo a su realización el listado mensual de trabajadores/as a los que se les practicará contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades, incluido los subcontratados si se realizaran. Dicho listado estará confeccionado con los siguientes criterios:
  - DNI completo.
  - Nombre del trabajador/a completo.

- Días cotizados a la seguridad social en la empresa, según vidas laborales.
- Número de días totales que trabajara al mes.
- Día/s de la semana que trabajara.
- Categoría profesional con la que será contratado.
- Centro de trabajo donde prestara sus servicios.

El comité de empresa tendrá derecho a recibir cuando se produzca:

- Información sobre los contratos de colaboración para la realización de prácticas profesionales y la relación de alumnos.
- De cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de esta.
- Conocer sobre el índice de siniestralidad y los estudios periódicos o especiales que se realicen en el medio ambiente laboral de los mecanismos de prevención que utiliza la empresa.
- Los métodos y procedimientos que crea convenientes la empresa para la buena gestión del servicio y calidad que presta a la ciudad de Málaga.

En todo lo aquí no expuesto, se estará a lo que disponga el artículo 64 del E. T. y demás normativa vigente.

#### Artículo 10. *Garantías del comité de empresa*

Se estará a lo que se disponga en la legislación en vigor de aplicación y demás normativa vigente.

Para facilitar el funcionamiento del comité de empresa como órgano de representación de los trabajadores/as, este se podrá expresar libre y colegiadamente y manifestar sus opiniones dentro de su ámbito de competencias. Este derecho se conjuga con el derecho de los representantes y representados a dar y recibir toda la información veraz y cierta que resulte precisa sobre cualquier materia o cuestión, que puedan afectar o tener relación directa o indirecta con sus relaciones laborales.

Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores/as dispondrán, en el ejercicio de su función representativa, del acceso y libre circulación por las dependencias de la empresa, siempre que no se altere el normal funcionamiento de las correspondientes unidades. En caso de urgencia manifiesta, se podrá consultar con el representante sindical en el propio lugar de trabajo.

Los miembros de comité de empresa de forma individual, no podrán ser sancionados sin ser consultado e informado previamente el propio comité de empresa. Mientras se esté en esta etapa de consulta e información, el afectado seguirá en el normal desempeño de su cargo en el comité de empresa.

Los miembros de comité de empresa de forma individual, no podrán ser despedidos por su actuación en el ejercicio de sus funciones, si estas se desarrollan dentro de la normativa legal. Estas garantías se extenderán durante los dos años siguientes a la expiración de su designación en el cargo.

#### Artículo 11. *Secciones sindicales*

Se estará a lo que se disponga en la legislación en vigor de aplicación y demás normativa vigente. El ejercicio de la acción sindical se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza todo ello de acuerdo con las disposiciones y leyes que las regulan y establecen.

1. DELEGADOS SINDICALES. Los sindicatos legalmente constituidos, y con representatividad suficiente, dentro de los requisitos que marca la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, podrán designar delegados sindicales con el fin de potenciar la acción sindical y considerar con la empresa la problemática laboral sindical de sus afiliados.

El delegado sindical, que no forme parte del comité de empresa, tendrá los mismos derechos (en lo que se refiere a su contenido, siendo un derecho independiente al de la representación Unitaria) y las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa, en concreto:

- Tendrá derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligado en cuanto a su uso y difusión a lo que legalmente proceda.
- Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de la empresa, en materia de seguridad y salud laboral, en interpretación del Convenio y en cuantos sean de trascendencia laboral, con voz, pero sin voto. En materia de negociación de convenio colectivo de empresa podrá actuar en representación de su sección sindical.
- Ser oído por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- Estará legitimado en procesos sobre conflictos colectivos.
- Podrán actuar durante el periodo de discusión y consultas que ha de observarse, cuando el empresario pretenda la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Tendrá el mismo derecho de libertad de publicación y distribución que la representación unitaria y libertad de expresión en materias concernientes a sus funciones, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el trabajo.
- Igualmente tendrá el mismo derecho a crédito de hora que los miembros del comité y podrá computarse en los mismos términos que los miembros del comité pertenecientes a su sindicato.
- El delegado sindical realizará su labor sin interferir las competencias especialmente atribuidas al comité de empresa.

2. LAS SECCIONES SINDICALES con representación en el comité de empresa tendrán derecho a la utilización de un espacio adecuado independiente dentro de la empresa, en el que desarrollar sus actividades.

- Las horas de estos delegados serán computadas conjuntamente con los demás miembros de su Sección Sindical.
- Tanto el alta como la baja a los distintos sindicatos correrán a cuenta de las secciones sindicales.

### 3. CUOTAS SINDICALES

- La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador/a y previa conformidad, siempre de este e informará, en la medida de lo posible, de las diferentes variaciones en la situación contractual de la plantilla que individualmente puedan afectar al cobro de estas cuotas.

## CAPÍTULO III

### Organización del trabajo y participación del personal en la empresa

#### Artículo 12. *Organización del trabajo*

La organización práctica del trabajo es competencia exclusiva de la dirección de la empresa, por lo que podrá implantar los métodos y procedimientos que crea convenientes para la buena gestión del servicio y calidad que presta la empresa a la ciudad de Málaga.

Cualquier labor que se realice en la empresa deberá tener en consideración la dignidad humana y laboral y la capacidad real del trabajador/a y de los medios disponibles, respetando en todo momento las Leyes vigentes y oyendo, cuando sea preceptivo, al comité de empresa y a las secciones sindicales con el objetivo de ofrecer un servicio de la máxima calidad.

Todo el personal se compromete a poner el mayor celo en su cometido, a fin de obtener el máximo rendimiento y calidad en la prestación de un servicio público de vital importancia para la ciudad.

### Artículo 13. *Participación*

La participación de los trabajadores/as en la empresa es un derecho social irrenunciable de los mismos, de carácter progresivo, que podrá ser ejercido de manera directa o indirecta, según las materias y los casos, por los propios trabajadores/as, por sus representantes o por las organizaciones sindicales reconocidas.

### Artículo 14. *Grados y materias objeto de participación*

a) El personal participará a través de sus representantes legales en todo lo referente a la organización práctica y concreta del trabajo.

b) Los trabajadores/as serán oídos siempre a través de sus representantes en todo cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.

c) El personal participará activamente, en régimen de colaboración paritaria, a través de sus representantes en la determinación y realización de los objetivos de política social y laboral, mediante la elaboración conjunta de los adecuados programas y consistente entre otros en los siguientes:

1. Revisiones y actualizaciones de los salarios.
2. Creación, promoción y mantenimiento de actividades asistenciales, servicios sociales y obras de cooperación y previsión.
3. Racionalización del trabajo y mejora de los métodos operativos.
4. Promoción y formación profesional de los trabajadores/as y su perfeccionamiento cultural y recreativo.
5. Participación en las tareas de organización de su propio trabajo.
6. El mejoramiento progresivo de las comunicaciones internas, fomentando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo de trabajadores/as.

d) En toda comisión que se cree para el estudio de un problema laboral que afecte de modo directo a los operarios, cualquiera que sea su número, se integrarán de modo paritario los representantes legales de los mismos.

e) La dirección informará al comité, con antelación de quince días acerca de la implantación o reestructuración de los servicios y variación de los sistemas de trabajo. Asimismo, en los casos de movilidad del personal que implique cambio de centro de trabajo, categoría profesional o funciones diferentes a las reconocidas para su grupo laboral, la dirección de la empresa informará al comité, con quince días de antelación, antes de proceder a dichos cambios.

f) En todo lo aquí no expuesto, se estará a lo que disponga el artículo 64 del ET y demás normativa vigente.

### Artículo 15. *Garantías de empleo*

Los trabajadores/as contemplados en el artículo 1.º del presente convenio, estarán siempre vinculados laboralmente a la empresa, sea cual fuere la que realice el servicio, respetándose las condiciones y categorías que viniesen ostentando.

### Artículo 16. *Reserva de plaza*

En caso de detención por la autoridad de un trabajador/a que luego no sea condenado, la empresa le readmitirá en su puesto de trabajo.

En cualquier caso, de detención por la autoridad competente, a los trabajadores/as se les aplicará la excedencia voluntaria, previa comunicación por el interesado, hasta su puesta en libertad.

En caso de que el trabajador/a sea condenado a una pena de privación de libertad, se acordará entre el comité de empresa y la dirección las condiciones de su posible reingreso.

#### Artículo 17. *Discriminación en el trabajo*

Ningún trabajador/a será discriminado en el trabajo o en las prestaciones inherentes y dimanantes del mismo, por razones de sexo, edad, religión, discapacidad, ideología, raza, orientación sexual, etnia o afiliación político sindical.

En la contratación de los trabajadores/as se prohíbe cualquier tipo de discriminación de las enumeradas en el párrafo anterior.

La empresa y los representantes de los trabajadores/as acuerdan que se contrate a personas con minusvalía hasta un número que represente el 3 por 100 del personal fijo, siempre de acuerdo a lo que señale la normativa vigente de aplicación.

#### Artículo 17.1. *Sobre la Ley de Igualdad*

El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se recogerá como marco de trabajo en este tema el plan de igualdad aprobado en Limpieza de Málaga, SAM.

Como medida prioritaria, se acuerda no penalizar económicamente en ninguna retribución a las empleadas con procesos de baja por maternidad o por embarazo de riesgo que se produzcan.

Se destinarán los recursos económicos necesarios para la total aplicación del plan de igualdad aprobado junto al comité de empresa, siempre que se cumpla la partida presupuestaria.

#### Artículo 18. *Clasificación del personal*

De acuerdo con la legislación vigente, tanto el personal que actualmente está empleado como el que sea objeto de futura contratación, será clasificado en razón de las funciones o trabajos que desempeñe, de acuerdo con los grupos y categorías profesionales que figuren en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo.

Las definiciones y funciones de los grupos y categorías profesionales se remiten al convenio general del sector, solo a efectos de clasificación profesional.

La empresa incluirá en la nómina las categorías y días de agregado que el trabajador/a haya desempeñado mensualmente.

#### Artículo 19. *Dotación de vehículos*

Todos los vehículos contarán con las medidas de seguridad y climatización necesarias, debiendo disponer, concretamente, de botiquín, extintor portátil de incendios, dispositivo manos libres bluetooth en los casos en que sea necesario para la comunicación, contando con las debidas medidas de insonorización y hermeticidad, así como cualquier indicación establecida en normativa.

Mientras se encuentre prestando servicio, el trabajador/a que maneje el vehículo será responsable de su correcto uso, utilización y aviso, en caso de mal funcionamiento.

La empresa se compromete a no retirar las radios instaladas en los vehículos de nueva adquisición, a dotar a los vehículos de tecnología “manos libres”, y de elementos de climatización, una vez sean valorados estos equipos con los delegados de prevención en base a la normativa de seguridad vigente.

Queda totalmente prohibida la utilización de dispositivos electrónicos a no ser que se encuentre totalmente el vehículo fuera de la circulación.

#### Artículo 20. *Retirada del carné de conducir*

Se estará a lo que se disponga en la legislación en vigor de aplicación y demás normativa vigente.

En el supuesto de que por causas ajenas al trabajador/a y realizando un servicio encomendado con un vehículo de la empresa, infringiera las normas de circulación y por ello fuera sancionado con la retirada de puntos, la empresa se compromete a pagar todos los gastos necesarios para la recuperación de los mismos.

En el supuesto de retirada del permiso de conducir con vehículo propio y fuera de las horas de trabajo, siendo la primera vez, la empresa le facilitará otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución económica correspondiente al nuevo puesto, recuperando su puesto de trabajo como conductor/a cuando le devuelvan el carné .

## CAPÍTULO IV

### Régimen de trabajo: Jornadas, descansos, vacaciones, licencias y permisos

#### Artículo 21. *Jornada de trabajo*

Los trabajadores/as a tiempo completo afectados por el presente convenio colectivo, excluido el personal técnico y administrativo que se regula en el artículo 23, efectuarán una jornada laboral de 35:00 horas semanales de lunes a viernes. Están incluidos los 30 minutos diarios de bocadillo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al principio como al final de la jornada diaria los trabajadores/as se encuentre en su centro de trabajo debidamente uniformado y equipado.

#### Artículo 22. *Horario de trabajo*

El cuadro horario, en función de las distintas actividades, es el siguiente:

MAÑANA	INVIERNO	06:30	13:30
	VERANO (15 DE JUNIO AL 15 DE SEPTIEMBRE) *	06:00	13:00
TARDE		14:00	21:00
NOCHE RSU		23:00	06:00
NOCHE RESTO SERVICIO		23:30	06:30
<b>VERTEDERO Y PLANTA</b>			
MAÑANA VERANO (15 DE JUNIO AL 15 DE SEPTIEMBRE) * 6:00 A 13:00		06:30	13:30
TARDE		14:00	21:00
NOCHE		23:00	06:00
<b>MERCADOS</b>			
(EN JORNADA PARTIDA)		08:30	11:30
		13:30	17:30
<b>PUNTO LIMPIO</b>			
MAÑANA		07:00	14:00
TARDE		14:00	21:00
PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO	8:00		15:00 15 JUNIO AL 15 DE SEPTIEMBRE: DE 08:00 A 14:00 HORAS
SERVICIOS ESPECIALES Y PLAYAS	SE REGULARÁN POR SU PROPIO HORARIO		

- El cuartelillo de Teatinos está regulado por un horario especial por motivos de conciliación.
- Los servicios que según normativa del Ayuntamiento excedan los límites permitidos en cuanto a emisión de ruidos. Quedan excluidos de este horario.

Guarda: Según legislación.

Auxiliares de servicio: Según el horario del servicio al que estén asignados.

Los trabajadores/as del taller que trabajen los días festivos, incluyendo los festivos en sábado y las jornadas del 24 y 31 de diciembre, lo harán en el turno de mañana.

El horario de turno de tarde de los días 24 y 31 de diciembre, finalizará a las 20:00 horas.

### Artículo 23. *Jornada y horario para el personal técnico y administrativo*

El horario de trabajo para el personal técnico y administrativo será de 8 horas a 15 horas, de lunes a viernes durante todo el año, excepto en los meses de 15 de junio y al 15 de septiembre que será de 8:00 a 14:00 horas. Están incluidos los 30 minutos diarios de bocadillo.

El personal técnico y administrativo disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anualmente.

Se establecen, 6 días naturales de descansos acumulados que se abonarán como si se estuviera trabajando y que se disfrutarán previa a las vacaciones.

En Semana Santa, el 50 % de la plantilla descansará lunes, martes y miércoles anteriores al Jueves Santo y el 50 % restante de la plantilla, descansará lunes, martes y miércoles posteriores al Domingo de Resurrección. Se rotará anualmente.

Descanso del personal administrativo los días 24 y 31 de diciembre.

La jornada en la modalidad en horario flexible se desarrollará de acuerdo con los siguientes criterios y especificaciones:

En el periodo de invierno, comprendido del 16 de septiembre al 14 de junio, previo acuerdo individual entre el trabajador y el jefe responsable del departamento al que pertenezca, el personal podrá flexibilizar el horario de entrada y de salida siempre que realice las 7 horas de jornada laboral diaria, dentro del horario comprendido entre las 6:30 y las 16:00 horas.

En el periodo de verano, comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre, previo acuerdo individual entre el trabajador y el jefe responsable del departamento al que pertenezca, el personal podrá flexibilizar el horario de entrada y de salida siempre que realice las 6 horas de jornada laboral diaria, dentro del horario comprendido entre las 7:00 y las 16:00 horas.

En el caso que los miembros del departamento eligieran un horario flexible y esto supusiera que las funciones del departamento quedaran desatendidas, se establecerá un sistema de turnos de rotación en el disfrute del horario flexible.

La cuantía del concepto “prendas de vestuario” será el que figure en las tablas adjuntas.

### Artículo 24. *Cambio de turno rotativo*

En el caso que por motivos organizativos y/o técnicos de la empresa el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se podrá reducir el mismo el día que así ocurra, hasta un mínimo de doce horas, compensándose, con horas de descanso entre jornadas no con horas efectivas de trabajo, la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el plazo de las dos semanas inmediatamente siguientes.

El servicio de tarde y nocturno se cubrirá de acuerdo con las necesidades del mismo:

- Personal voluntario, con petición individual, con prioridad para indefinidos a tiempo completo de lunes a viernes.
- Los indefinidos a tiempo parcial
- Siempre y cuando no se cubra con el personal indicado en el apartado a) se seguirá un sistema rotativo, cada 15 días.
- Los trabajadores/as mayores de 59 años no rotarán, permaneciendo fijos en el turno de mañana, salvo que voluntariamente deseen rotar.

En el caso de elección de turno por parte de un trabajador/a, este se concederá de acuerdo a los siguientes criterios:

- 1.º Por conciliación, acogiéndose a la ley de igualdad y conciliación laboral y familiar. Para estos casos se creará una comisión donde participará un miembro de cada sección sindical con representación en el comité de empresa y la dirección de la empresa para la elaboración de unos criterios y condiciones para acogerse a dicha normativa, que además analizará individualmente todos los casos.
- 2.º Indefinido/a.
- 3.º Antigüedad en el turno.
- 4.º Antigüedad en el servicio previa formación del mismo.

En caso de cambio, por necesidades del servicio y al término de este, el trabajador/a se reincorporará a las mismas dependencias, al mismo puesto de trabajo, realizando las mismas funciones y al mismo turno, dentro de los márgenes que permiten el artículo 12 del convenio.

A partir del año 2024 y con el fin de potenciar el voluntariado del turno de tarde se estipula un complemento específico, plus de tarde, de 3 € por día efectivo trabajado de tarde, desde el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos incluidos, y siempre que se declare alerta climática por altas temperaturas.

El servicio de conductores/as se realizará obligatoriamente por conductores/as, siempre y cuando existan conductores para prestar el servicio, y si fuera necesario, por los operarios formados y baremados para cubrir vacantes de estas categorías, siguiendo el orden en dicha baremación o capacitación.

Los servicios de maquinistas de más de 3.500 kg., se realizará obligatoriamente con un maquinista de 1.ª y los servicios de las máquinas de hasta 3.500 kg., se realizará obligatoriamente con un maquinista de 2.ª, como mínimo, y si fuera necesario, por los operarios formados y baremados para cubrir vacantes de estas categorías, siguiendo el orden en dicha baremación o capacitación.

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa intentará equilibrar al 50 % los servicios de día/noche.

Todos los cambios de turno, siempre que se pueda, se comunicarán vía telemática al trabajador y se publicarán en los tablones de anuncios con dos días de antelación a la entrada de los mismos.

Dadas las características del servicio de carga lateral y recogida selectiva se rotará mensualmente entre los conductores incluidos en una lista consensuada entre la empresa y el comité de empresa.

#### Artículo 25. Descanso dominical y festivos

El descanso semanal se realizará en sábado y domingo. Este sistema se aplicará a todo el personal salvo al personal contratado a tiempo parcial para dichos días, al personal de playas y a cualquier otro personal con una función que requiera otro sistema. Los empleados que presten sus servicios en jornada nocturna descansarán la madrugada de los citados días.

Los festivos no trabajados en el año son los reflejados en calendario laboral anual. En caso de prestarse servicio en festivo, si es necesario, serán de carácter voluntario, para el trabajador/a, siempre según las necesidades y a demanda de la empresa y solo se podrá retribuir en la cuantía establecida en tablas salariales.

Se establecerá un sistema rotativo para el trabajo en festivos por categorías y de acuerdo con los servicios que se demanden por la empresa. Se le dará la publicidad necesaria y los listados al comité de empresa con las limitaciones establecidas en la LOPD y RGDP.

Con relación al 25 de diciembre, el personal del servicio nocturno descansará la noche del 24 al 25 de diciembre, trabajando en jornada ordinaria la noche del 25 al 26. Igualmente, este personal descansará la noche del 31 de diciembre, trabajando en jornada ordinaria la noche del 1 de enero.

En el caso que la festividad de San Martín de Porres caiga en domingo, esta pasará a lunes.

## Artículo 26. *Vacaciones*

Todos los trabajadores/as disfrutaran de 30 días naturales de vacaciones al año:

Serán repartidas, en cualquier caso, en dos tramos de duración, exceptuando administración:

1.º Desde el 15 junio hasta el 15 septiembre, 15 días considerado como verano.

2.º Desde el 16 de septiembre hasta el 14 de junio, 21 días considerado como invierno.

El Centro Ambiental de Málaga (CAM) y colectivo de mandos intermedios se registrará las vacaciones/descansos anuales según las necesidades del servicio y de acuerdo a la comisión paritaria que se realice al efecto.

Las vacaciones/descanso se darán de acuerdo con las necesidades de los servicios y se harán de forma rotativa para todo el personal, por categorías y actividad.

Todo aquel que desee cambiar sus 15 días de vacaciones/descanso de verano y pasarlo al periodo de vacaciones/descanso de invierno podrá hacerlo y se le abonará en nómina 200 € por el trabajo efectivo de vacaciones/descanso en el periodo estival. Para esto el trabajador deberá solicitarlo en los dos meses siguientes a la publicación del cuadrante de vacaciones/descanso para que se le pueda asignar por parte del servicio el nuevo periodo vacaciones/descanso de invierno según cuadrantes. El pago de los 200 € se realizará el mes de vacaciones/descanso efectivamente trabajado en el periodo de verano. En el supuesto de que coincida el periodo de vacaciones cambiado con una baja, a su incorporación el trabajador tiene que volver a solicitar su cambio de vacaciones del periodo de verano al periodo de invierno, siempre que aún exista periodo de verano.

Todo aquel que desee intercambiar sus 15 días de vacaciones/descanso de verano, podrá hacerlo una vez con un compañero, dentro del periodo vacacional de verano.

Todo aquel que desee intercambiar sus 21 días de vacaciones/descanso de invierno, podrá hacerlo una vez con un compañero, dentro del periodo vacacional de invierno.

En caso de matrimonio o parejas de hecho, en el que ambos cónyuges sean empleados de la empresa, estos tendrán derecho preferente a disfrutar de sus vacaciones/descansos en el mismo periodo.

En caso de fuerza mayor imprevista debidamente justificada, el trabajador/a podrá solicitar con una antelación de 7 días el cambio de vacaciones/descanso.

El calendario de vacaciones se publicará, como mínimo, con dos meses de antelación, realizándose paritariamente entre empresa y parte social.

La paga de vacaciones se cobrará con la nómina del mes anterior al de su disfrute. La diferencia entre el mes de vacaciones y la media de las once mensualidades restantes se prorrateará en los doce meses del año en las que se disfrutan.

Las vacaciones serán retribuidas con el importe que para cada categoría se pacta en los anexos. A estos importes se adicionará, en su caso 30 días de la antigüedad sobre la base de cálculo.

Esta paga será íntegra, por lo que solo se podrá descontar por huelga o faltas injustificadas. Para el resto de casos se aplicará el artículo 37 del convenio colectivo.

## Artículo 26.1. *Descansos acumulados*

Se establecen seis días naturales de descansos acumulados que se abonarán como si se estuviera trabajando, incluida nocturnidad, y se disfrutarán en los periodos de verano/invierno del artículo 26.

## Artículo 27. *Licencias retribuidas*

Las parejas de hecho, legalmente registradas, tendrán los mismos derechos que los legalmente casados siendo considerados como unidad familiar.

Los trabajadores/as tendrán derecho a permisos retribuidos percibiendo el salario en los siguientes casos:

En general la empresa podrá exigir en cualquier caso justificantes de la causa que motiva el permiso retribuido.



Toda la plantilla tendrá derecho a cinco días asuntos propios o fracción según días de contrato. A partir del año 2024 pasan a seis los días de asuntos propios. En caso de no disfrutar los días de asuntos propios uno se transformará en permiso compensado. A partir del año 2024 los trabajadores fijos a tiempo parcial y temporales tendrán derecho a un día de asuntos propios cada 37 días efectivos de trabajo, con un máximo por año natural de seis días.

Los días de asuntos propios, se deberán solicitar con dos días laborales, mínimos de antelación y máximo 60 días. El número máximo de beneficiarios que lo tomen en un mismo día, no será superior al 15 % de la plantilla por categoría y actividad. A los efectos de este porcentaje no se tendrán en cuenta los permisos compensados. Esta licencia será posible gozarla en días posteriores a festivos no trabajados.

El día inicial para el disfrute de los permisos retribuidos regulados en este artículo del convenio colectivo de empresa, debe iniciarse el primer día laborable de su jornada laboral.

Para casos excepcionales, y siempre con justificación, se podrá solicitar asuntos propios urgentes en los periodos de semana santa y feria. Con un máximo de dos días de asuntos propios para semana santa o feria.

Los asuntos propios son prioritarios a los permisos compensados.

Las licencias retribuidas contempladas en este artículo se disfrutarán en el mismo día del hecho si es anterior al inicio de la jornada laboral, o al día siguiente del hecho causante si es posterior a la jornada laboral

El disfrute de los permisos recogidos en el apartado c) se podrán iniciar cualquier día, siempre que el primer día de disfrute se esté produciendo el hecho causante.

Se considerará día laborable aquel en el que el trabajador debe acudir a su puesto de trabajo.

MOTIVO	DURACIÓN			OBSERVACIÓN
	MÁLAGA	PROVINCIAS LIMÍTROFES	RESTO DE PROVINCIAS	
A) MATRIMONIO/ PAREJA DE HECHO. ET	20 DÍAS NATURALES			
B) NACIMIENTO HIJO/A. PARA PAREJA DE HECHO, EN CASO DE NO SER PAREJA DE HECHO EMPADRONAMIENTO O DECLARACIÓN FIRMADA DE CONVIVENCIA	3 DÍAS HÁBILES			SI OCURRE COMPLICACIONES GRAVES DERIVADA DEL PARTO, ENFERMEDAD GRAVE O CESÁREA SERÁ 6 DÍAS HÁBILES
C) POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN SUPERIOR A 24 HORAS O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO PARA HOSPITALIZACIÓN E INTERVENCIÓN INFERIOR A 24 HORAS	5 DÍAS (HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)	5 DÍAS (HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)	6 DÍAS (HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)	LOS FAMILIARES POR GRADOS Y POR CONSANGUINIDAD O AFINIDAD SERÁN LOS RECOGIDOS EN LOS PÁRRAFOS SIGUIENTES
	1 DÍA (HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)			
D) FALLECIMIENTO	4 DÍAS HÁBILES (PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)	5 DÍAS HÁBILES (PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)	6 DÍAS HÁBILES (PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)	LOS FAMILIARES POR GRADOS Y POR CONSANGUINIDAD O AFINIDAD SERÁN LOS RECOGIDOS EN LOS PÁRRAFOS SIGUIENTES
	2 DÍAS (SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD) 1 DÍAS (TERCER GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)	4 DÍAS (SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD) 2 DÍAS (TERCER GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)	4 DÍAS (SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD) 3 DÍAS (TERCER GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)	
E) MATRIMONIO DE HIJOS/AS, HIJASTROS/AS, HERMANOS Y PADRES.	1 DÍAS	2 DÍAS	3 DÍAS	
F) TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	2 DÍAS			CERTIFICADO DE EMPADRONAMIENTO, RECIBOS, CONTRATO DE ALQUILER, CUALQUIER OTRO DOCUMENTO QUE ACREDITE EL TRASLADO
G) CUANDO EL TRABAJADOR/A DEBA SOMETERSE A EXÁMENES DE CONDUCCIÓN, PREVIA JUSTIFICACIÓN	CAP. 1 DÍA A Y B 2 DÍAS C 3 DÍAS E 1 DÍA			
H) CUANDO EL TRABAJADOR/A CURSE ESTUDIOS Y DEBA SOMETERSE A EXÁMENES, PREVIA JUSTIFICACIÓN	LA JORNADA DEL DÍA DEL EXAMEN			



MOTIVO	DURACIÓN			OBSERVACIÓN
	MÁLAGA	PROVINCIAS LÍMITROFES	RESTO DE PROVINCIAS	
I) PARA ACUDIR A CONSULTA MÉDICA POR RAZONES DE ENFERMEDAD	POR EL TIEMPO NECESARIO SIN QUE PUEDA EXCEDER DE 5 VECES AL AÑO. EN CASO DE ANULACIÓN, AJENA AL TRABAJADOR, EN EL MISMO DÍA DE LA INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA, TENDRÁ EL DÍA DE PERMISO RETRIBUIDO			TODO ELLOS SI EL HORARIO DEL MÉDICO, ESPECIALISTA O ANÁLISIS ES DENTRO DE LA JORNADA LABORAL DEL SOLICITANTE
J) EN CASO DE ASISTENCIA PREVIA A CITA DE ESPECIALISTA O ANÁLISIS CLÍNICO.	POR EL TIEMPO ESTRICTAMENTE NECESARIO SIN QUE PUEDA SOBREPASAR 7 VECES AL AÑO			
K) CUMPLIMIENTO DEL DEBER PÚBLICO DE CARÁCTER INEXCUSABLE Y PERSONAL	EL TIEMPO INDISPENSABLE EN CASO DE ACUDIR COMO JURADO, TESTIGO O PERITO. EL TURNO DE NOCHE TENDRÁ LA JORNADA PREVIA AL DÍA DE CITACIÓN/PRESENTACIÓN			COMO DEMANDANTE O DEMANDADO, CON OBLIGACIÓN EXPRESA E INEXCUSABLE DE ACUDIR. PREVIA CITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN OFICIAL POSTERIOR.
L) LACTANCIA, HIJOS/AS MENORES DE 9 MESES.	MEDIA HORA A LA ENTRADA Y A LA SALIDA O REDUCCIÓN DE SU JORNADA UNA HORA HASTA QUE EL HIJO CUMPLA 9 MESES. 21 DÍAS HÁBILES SI SE ACUMULAN EN JORNADAS COMPLETAS			SERÁ POSIBLE LA ACUMULACIÓN DE UNA HORA DIARIA.
M) POR HOSPITAL DE DÍA DURANTE LA JORNADA LABORAL PARA TRATAMIENTO ONCOLÓGICO DE CÓNYUGE, PADRES E HIJOS.	EN NINGÚN CASO PODRÁ CORRESPONDER EL DÍA SIGUIENTE AL TRATAMIENTO. CON UN MÁXIMO DE 12 DÍAS AL AÑO. SE ANALIZARÁN LOS CASOS ESPECIALES SUPERIORES A 12 DÍAS			
N) REVISIONES O PRUEBAS MÉDICAS QUE PRECISEN PREPARACIÓN PREVIA ESPECÍFICA QUE IMPLIQUEN REPOSO.	EL DÍA PREVIO A LAS PRUEBAS.			
Ñ) LA PERSONA TRABAJADORA TENDRÁ DERECHO A AUSENTARSE DEL TRABAJO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR CUANDO SEA NECESARIO POR MOTIVOS FAMILIARES URGENTES RELACIONADOS CON FAMILIARES O PERSONAS CONVIVIENTES, EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE QUE HAGAN INDISPENSABLE SU PRESENCIA INMEDIATA.	LAS PERSONAS TRABAJADORAS TENDRÁN DERECHO A QUE SEAN RETRIBUIDAS LAS HORAS DE AUSENCIA POR LAS CAUSAS PREVISTAS EN EL PRESENTE APARTADO EQUIVALENTES A CUATRO DÍAS AL AÑO, CONFORME A LO ESTABLECIDO EN CONVENIO COLECTIVO O, EN SU DEFECTO, EN ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS APORTANDO LAS PERSONAS TRABAJADORAS, EN SU CASO, ACREDITACIÓN DEL MOTIVO DE AUSENCIA. ET.			

La relación de familiares según su grado de consanguinidad y afinidad son los siguientes:

GRADOS	TITULAR				
1. <sup>er</sup>	CÓNYUGUE				
1. <sup>er</sup>	PADRE/MADRE	PADRASTRO/MADRASTRA	HIJO/HIJA HIJASTRO/HIJASTRA	YERNO/NUERA	SUEGRO/SUEGRA
2. <sup>o</sup>	ABUELO/ABUELA	HERMANO/HERMANA		CUÑADO/CUÑADA	NIETO/NIETA
3. <sup>o</sup>	BISABUELO/A	TÍO/TÍA		SOBRINO/SOBRINA	BIZNIETO/A

### Artículo 28. *Licencias sin retribución*

La empresa concederá permisos sin retribución a los operarios que los soliciten con antelación suficiente, siempre que el personal que disfrute de ellos no sobrepase el 7% de la plantilla por categoría y actividad.

Estas licencias para ser autorizadas deben tener un preaviso de dos días laborales, salvo fuerza mayor.

### Artículo 29. *Permisos de asistencia a juicios*

Cuando cualquier operario/a sea citado a juicio por causa de accidente durante el trabajo al servicio de la empresa disfrutara:

- Si trabaja en turno de noche, permiso de una jornada la noche anterior al juicio.
- Si trabaja en turno de día, el día del juicio.
- El tiempo indispensable para atender las diligencias judiciales previas.

Estos permisos serán retribuidos en todos los conceptos. No obstante, la empresa está obligada a conceder permisos a los trabajadores/as que, presentando la oportuna citación, tengan que presentarse ante juzgados u organismos oficiales para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal; todo ello sin perjuicio de la facultad que el párrafo segundo letra d) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores/as, concede a la empresa.

Los trabajadores disfrutarán como licencia retribuida el tiempo indispensable para acudir a los actos de conciliación, comparecencias, juicios y demás actos en sede judicial a los que sean citados por los organismos correspondientes, así como para el otorgamiento del poder apud acta.

El trabajador tendrá la opción entre disfrutar el anterior permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a juicio u otorgar poder apud acta en vez de acudir a juicio, SERCLA o CMAC, personalmente.

#### Artículo 30. *Excedencias*

El personal de plantilla, con un tiempo mínimo de seis meses al servicio de la empresa, podrá pasar a la situación de excedencia, sin derecho a retribución alguna, en tanto no se reincorpore al servicio activo. Teniéndose en cuenta, la sustitución e información a las secciones sindicales.

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

#### Artículo 31. *Excedencia voluntaria*

Es la que se concede por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años, sin que se compute el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos de antigüedad por año de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por los miembros del comité de empresa. El plazo de concesión o denegación no podrá exceder de veinte días.

La negativa estará basada en algunas de las siguientes causas:

- a) Plazo perentorio de realización del servicio.
- b) No llevar como mínimo seis meses al servicio de la empresa.
- c) Haber disfrutado de otra excedencia en los últimos tres años.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible y otra causa análoga que sea acreditada debidamente por el trabajador/a y aquellas otras recogidas en disposiciones oficiales. Si el trabajador/a no solicitara el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

El tiempo de excedencia podrá ser prorrogable por periodos mínimos de cuatro meses sobre el periodo solicitado inicialmente por el interesado, sin exceder del tiempo máximo establecido en este artículo. Previa autorización de la empresa.

El trabajador/a que solicite el reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ser restablecido al puesto que desempeñaba cuando solicitó la excedencia.

#### Artículo 32. *Excedencia forzosa*

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa, los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador/a excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, caso de no efectuarse en ese plazo perderá el derecho al reingreso.

Cuando por causa de maternidad o paternidad, se vea obligado a atender su familia se le otorgará la excedencia forzosa el tiempo necesario.

## CAPÍTULO V

### Condiciones económicas

#### Artículo 33. *Salario base*

Será el que se especifica con carácter mensual, para cada categoría en las tablas salariales.

#### Artículo 34. *Complemento personal de antigüedad*

El complemento personal de antigüedad para todo el personal consistirá en tres bienios del 5 por 100 y quinquenios del 10 por 100. Ello sobre el salario base que corresponda para cada categoría profesional.

#### Artículo 35. *Plus complementario*

La naturaleza, definición y contenido de este plus es la que se contemplaba y recogía en el artículo 28 del Convenio Colectivo 91/92 de empresa Malagueña Mixta de Limpieza, Sociedad Anónima, “plus penoso, tóxico y peligroso” y su importe viene reflejado en las tablas salariales anexas como plus complementario.

La cuantía de este plus será la que se especifica con carácter mensual para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Se creará en el primer trimestre del año 2024, una comisión para determinar si existen categorías con riesgos tóxico, penoso y peligrosos.

El personal técnico y administrativo podrá disfrutar de un plus complementario variable por persona como complemento a su bruto anual que figura en tablas.

Se creará una comisión paritaria para debatir opciones en el pago del plus complementario, que actualmente no se recoge en tablas salariales al personal técnico y administrativo para el 2024. En caso de crear un concepto nuevo debe estar recogido en el convenio colectivo.

#### Artículo 36. *Complemento puesto de trabajo (CPT)*

Este concepto se le abonará, en doce mensualidades, al personal que en tablas salariales lo tengan recogido, en función de las circunstancias laborales del trabajador/a. Si el trabajador/a cambia de funciones inherentes a la categoría profesional la empresa no estará obligada a mantener este complemento. Este concepto tendrá la condición de no consolidable.

Se ha creado una comisión paritaria para establecer un concepto nuevo en el pago a los coordinadores de servicio y encargados para el 2024. Una vez creado el concepto nuevo debe recogerse en el convenio colectivo.

Se creará una comisión paritaria para debatir opciones en el pago del CPT, que actualmente no se recoge en tablas salariales, al personal técnico y administrativo para el 2024. En caso de crear un concepto nuevo debe estar recogido en el convenio colectivo.

#### Artículo 36.1. *Plus de nocturnidad*

El personal que preste sus servicios entre las 21 y 6 horas percibirá, total o parcialmente, un complemento salarial de nocturnidad para todas las categorías y por día o fracción efectivamente trabajado. La cuantía de este plus será la que consta en las tablas salariales anexas.

A partir del año 2024 se abonará la nocturnidad en los días de vacaciones/descansos, permisos compensados y licencias retribuidas, excepto el permiso por matrimonio, siempre que cuando se produzca el hecho causante el trabajador/a esté asignado al turno de noche y debe llevar, como mínimo, seis meses en el servicio de noche en el periodo anterior. En el caso de asuntos propios no será necesario el requisito de los seis meses en el turno de noche.

#### Artículo 36.2. *Plus festivo trabajado*

De conformidad con lo pactado en el artículo 25 del vigente convenio colectivo, se abonará este plus a cada operario/a por cada festivo trabajado, en la cuantía que se especifica en las tablas salariales anexas al presente convenio.

### Artículo 37. *Faltas de asistencia al trabajo*

La no asistencia al trabajo dará lugar a que se deduzca del salario que tiene el carácter mensual una cantidad igual al resultado de dividir el salario que tiene carácter mensual por 30 días.

### Artículo 38. *Premio natalidad*

Se establece un premio de natalidad por nacimiento o adopción de un descendiente. Su importe se fijará según tablas anexas. En caso de que estén trabajando los dos miembros del matrimonio en Limpieza de Málaga, Sociedad Anónima, ambos cobrarán el premio de natalidad.

### Artículo 39. *Ayuda a personas con diversidad funcional*

Los trabajadores/as/as con personas con tutela judicial, cónyuge y/o descendientes disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, incapacitados para el trabajo o con educación especial, tendrán derecho a percibir una ayuda por mes y por familiar, previa certificación emitida por el organismo pertinente.

Para discapacidades entre un 33 a un 64 por 100, según tablas adjuntas. Para discapacidades que estén en un 65 por 100 o más, cobrarán según tablas salariales anexas.

Artículo 40. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes (pagas extras variable de enero, marzo y septiembre, y gratificaciones extraordinarias de verano y navidad).*

#### PAGA VARIABLE DE ENERO

La paga variable de enero a partir de enero 2024 pasa a tener el siguiente cálculo:

- El 80 % de la paga variable de enero pasa a valorarse por bajas por enfermedad común y/o faltas no justificadas.
- El 20% de la paga variable de enero pasa a valorarse por productividad, se realizará mediante la ficha de evaluación del desempeño que valora siete rasgos o conductos por puntos (anexo I).

#### 80 % DE VALORACIÓN POR BAJAS ENFERMEDAD COMÚN Y/O FALTAS NO JUSTIFICADAS

La paga variable de enero y su importe será completamente variable por consecución de objetivos individuales. Con objeto de fomentar la asistencia al trabajo y reducir el absentismo en la empresa se procede con la siguiente escala de devengos de la paga variable de enero, entendiéndose por “causa” lo siguiente: bajas por enfermedad común y/o faltas no justificadas.

A partir de la primera causa se deducirá un 10 % del importe establecido en tablas. Para cada causa siguiente se deducirá un 5%, por cada uno de ellos, adicional hasta un tope del 30% de deducción. Tras el cual, por cualquier otra causa dejarán de percibir el 100% del importe establecido en tablas. No se considerarán causa las dos primeras bajas por enfermedad común.

No computan para esta escala de devengos de enfermedad común los procesos con Hospitalizaciones. En las bajas con intervenciones quirúrgicas, a petición del interesado, se pedirá informe al servicio médico de empresa para analizar si son de aplicación o no en esta escala por procesos de bajas. No computan para esta escala de devengos las bajas por enfermedad común igual o superior a 21 días consecutivos de baja, ni procesos derivados de COVID-19.

## Aplicación devengos paga variable de enero

		BAJA POR ENFERMEDAD								
		0	1	2	3	4	5	6	7	8
FALTAS NO JUSTIFICADAS	0	100%	100%	100%	90%	85%	80%	75%	70%	0%
	1	90%	90%	90%	85%	80%	75%	70%	0%	0%
	2	85%	85%	85%	80%	75%	70%	0%	0%	0%
	3	80%	80%	80%	75%	70%	0%	0%	0%	0%
	4	75%	75%	75%	70%	0%	0%	0%	0%	0%
	5	70%	70%	70%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	6	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

\* Porcentaje de devengo de la paga según incidencias.

### 20% DE VALORACIÓN POR PRODUCTIVIDAD

1.º Esta evaluación se realizará a todos los trabajadores de la empresa cuatrimestralmente, la puntuación mínima será 0 y la máxima 10. Para aprobar la evaluación del desempeño debe llegar a 5 puntos, menos de 5 puntos es suspenso. La nota final será la media aritmética de los tres cuatrimestres. En caso de suspender no se abonará el 20 % de la paga variable de enero establecida, en caso de aprobar se abonará el 20 % de la paga variable de enero establecida. Abonable el 31 de enero del año siguiente.

2.º Los trabajadores del servicio y del CAM serán evaluados por los coordinadores de servicio. Cada evaluación del trabajador será realizada por un Coordinador por cuatrimestres. Al grupo de trabajadores de Operarios de Limpieza, Recogida, CAM, basculitas, conductores, maquinistas 1.ª y 2.ª serán evaluados en el año por tres Coordinadores de Servicio distintos. El Coordinador que evalúe debe acumular, al menos, 44 días laborales en el cuatrimestre correspondiente y en el centro a evaluar, o 18 días para los trabajadores a tiempo parcial.

En caso de no evaluarse por un coordinador distinto por cuatrimestre o que no acumule los días laborales del párrafo anterior, pasaran a obtener la máxima puntuación, 10 puntos, de esa evaluación dándose por aprobada.

Los coordinadores de servicio serán evaluados por los encargados y los encargados por los jefes de servicio. El resto de personal será evaluado por los jefes directos.

4.º Cuatrimestralmente la información de la evaluación del desempeño se le trasladará al comité de empresa, siendo obligatoria realizar una comisión paritaria por cada cuatrimestre para analizar, aclarar y solventar las evaluaciones realizadas por los informes entregados por los coordinadores/evaluadores.

5.º Todo personal que se encuentre de baja por enfermedad o accidente, y que la suma de los procesos de baja supere los 60 días, al no poder ser valorado en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla no se le evaluará en ese cuatrimestre saliendo el mismo del cálculo de la media aritmética, teniendo en cuenta solo para el pago el porcentaje del cuatrimestre evaluado, cobrando los cuatrimestres no evaluados de forma proporcional. Si no puede ser evaluado a lo largo del año cobrará el variable de productividad completa.

6.º Uniformidad: No se podrá puntuar (obteniendo la puntuación máxima y la evaluación aprobada) siempre y cuando el almacén del vestuario no pueda reponer las prendas por falta de tallas, falta de existencias o cualquier otra anomalía no imputable al trabajador.

En caso de producirse esto desde vestuario entregarán un justificante al trabajador en el que se especifique el motivo del por qué no se le ha repuesto una prenda.

7.º Los porcentajes de la paga variable de enero podrán ser modificados mediante acuerdo en la comisión paritaria anual obligatoria que se celebre para la aplicación de dicha paga.

8.º El dinero que se descuenta en la paga variable de enero de cada año, se revertirá en la plantilla de la empresa. Para esto, una vez que se conozca el dato económico, se reunirán las partes para acordar de qué forma se puede revertir este importe de descuento.

El importe de la paga variable de enero, de inicio sin aplicar los conceptos variables, será el que figure en las tablas salariales anexas. A partir del 2023 el devengo y la valoración para la aplicación de los conceptos variables será el del año anterior y su liquidación en el año en curso para todos los trabajadores que hayan trabajado en el año anterior.

Con respecto a los trabajadores temporales la paga variable de enero del año en curso la cobrarán y cotizarán en enero del año siguiente junto al resto de trabajadores y con los mismos criterios arriba expuestos.

Para poder hacer un seguimiento de las causas tanto de bajas por enfermedad común y faltas no justificadas la dirección de empresa aportara todos los meses, el día 15 de cada mes, informe de bajas y faltas no justificadas.

#### PLUS DE ASISTENCIA

En el 2024 se crea un plus de asistencia, solo para el año 2024, se devengará y abonará igual que la paga variable de enero. Se dotará de la siguiente forma:

Se abonarán 70 € brutos, la parte proporcional a la jornada de trabajo y duración de la relación laboral en 2024, a todos los trabajadores de forma individual. No podrán cobrarla en los casos que hayan tenido uno o más días de baja por enfermedad común, y/o uno o más días por faltas no justificadas, en el año 2024.

#### PAGA EXTRA DE MARZO

Todo el personal percibirá anualmente una paga extraordinaria, cuyo importe es el que expresamente se pacta y que figura en los anexos más la antigüedad de 30 días sobre la base de cálculo de cada categoría.

Quienes no presten sus servicios durante un año completo recibirán la parte proporcional correspondiente y se devengará en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso. Se abonará el 15 de marzo.

#### GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD Y VERANO

Las gratificaciones extraordinarias citadas, se abonarán a razón del importe expresamente pactado para cada categoría que figura en el anexo. Se incrementarán, en su caso, con treinta días de la antigüedad sobre la base de cálculo correspondiente. El personal que ingrese o cese en la empresa, recibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción a su permanencia. Se abonarán el día 15 de julio la de verano y la de Navidad el 1 de diciembre a partir de 2024.

Estas gratificaciones se devengarán, la primera desde el 1 de julio al 31 de diciembre, y la segunda desde el 1 de enero al 30 de junio, ambas del año en curso.

#### PAGA EXTRA DE SEPTIEMBRE

Su importe será el que figure en tablas salariales anexas más la antigüedad de 30 días sobre la base de cálculo de cada categoría. Su devengo por año natural en curso. Su abono será efectivo el 15 de septiembre de cada año.

#### Artículo 41. *Horas extraordinarias*

Las partes firmantes de este convenio coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en otros acuerdos anteriores. Para ello, se recomienda se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores/as y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias así suprimidas.

Con independencia de lo anterior, ambas partes estiman inevitable la realización de horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor, por tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución; asimismo, están de acuerdo en considerar estructurales las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias imprevistas.
- b) Trabajos en festivos.

- c) Festividades de Semana Santa y Feria de Agosto de Málaga.
- d) Situaciones transitorias debidas a inclemencias climatológicas, catástrofes u otras que se ocasionen imprevisiblemente.

#### Artículo 41.1. *Horas complementarias*

Las partes firmantes de este convenio colectivo en base al artículo 12.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan establecer como porcentaje máximo de horas complementarias pactadas con el trabajador el 60 % de las horas ordinarias contratadas por el trabajador a tiempo parcial. Y ofrecer al trabajador a tiempo parcial la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, del 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

Con respecto a los trabajadores fijos a tiempo parcial que hayan firmado el pacto de horas complementarias pactadas y voluntarias, el plazo de información de preaviso al trabajador de estas horas se establece un plazo de un día, debido a las necesidades imprevistas que se pueden producir por el servicio de limpieza, recogida, centro ambiental en la ciudad de Málaga al ser este un servicio esencial.

El precio hora de las horas complementarias pactadas y voluntarias será el que se fije en las tablas salariales anexas.

Que este precio hora incluye los siguientes conceptos salariales del convenio colectivo según categoría profesional: Salario base, plus complementario, plus actividad, plus extrasalarial, prendas vestuario, complemento puesto de trabajo, plus nocturno, mensualidad vacaciones, paga enero, gratificación verano, gratificación navidad, paga marzo, paga septiembre. A este precio hora se le sumará la parte proporcional de la antigüedad que cada trabajador tenga reconocida.

#### Artículo 41.2. *Formación presencial*

La formación a instancia de la empresa se realizará prioritariamente dentro de la jornada laboral o se estará exento de acudir a trabajar mientras se realiza la formación y si no fuese posible, de forma excepcional se realizará fuera de la jornada de trabajo, se abonará al precio de tablas salariales anexas.

En caso que el trabajador/a este en el turno de noche si la duración del curso supera las tres horas su jornada se trasladará al turno de mañana.

La empresa acometerá la organización e impartición de los cursos de capacitación CAP, para todo el personal fijo, que lo precise para su cometido profesional, rigiéndose por las mismas condiciones que el párrafo anterior.

#### Artículo 42. *Plus extrasalarial*

Este plus compensara los gastos de locomoción en el desplazamiento o transporte al lugar de trabajo y la adquisición de otras prendas usadas en el trabajo distintas a las señaladas en el artículo 73. Se abonará, de forma proporcional a la jornada de trabajo, en la cuantía mensual que se indica en las tablas salariales.

## CAPÍTULO VI

### Mejoras socioeconómicas

#### Artículo 43. *Trabajos de categoría superior*

En caso de preteritoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Transcurrido dicho periodo el trabajador/a puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando un trabajador/a, con categoría profesional cese su relación laboral con la empresa de manera definitiva o renuncie a su categoría, dicha categoría será cubierta por el primer trabajador apto de la lista de agregados consensuada por ambas partes correspondientes a la categoría en cuestión.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, vacaciones, permisos y excedencias forzosas, en estos supuestos, en cuyo caso la empresa cubrirá estas vacantes mientras dura tal eventualidad según el orden de los listados consensuados de agregados.

En el caso de que no exista una lista consensuada para ocupar una categoría se realizará una comisión paritaria para definir las condiciones para ocupar dicha categoría.

#### Artículo 44. *Trabajos de inferior categoría*

La empresa por necesidades perentorias, transitorias e imprevisibles podrá destinar a un trabajador/a a realizar trabajos de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida, y este no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El trabajador/a seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su categoría y función anterior le corresponda.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviera su origen en la petición del trabajador/a o el haber sido contratado para aquella categoría inferior por no existir vacante en la suya, se le asignará el salario que corresponda al trabajo efectivamente prestado, pero no se podrá pedir que realice trabajos superiores al de la categoría por la que se le retribuye.

Tanto por lo que se refiere a este Artículo como al anterior se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en relación con la intervención y comunicación a los representantes de los trabajadores/as.

#### Artículo 45. *Jubilación anticipada*

De conformidad con la legislación vigente de referencia, y en caso de jubilación anticipada la Empresa se obliga a sustituir al trabajador/a jubilado de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente y en este artículo y siguientes.

Para la sustitución de los trabajadores/as que cumpliendo los requisitos vigentes legalmente establecidos y que deseen jubilarse de forma anticipada con menos de 64 años, la empresa se compromete a contratar a otra persona por los períodos que se indican a continuación siempre que las leyes generales lo permitan.

Si la jubilación anticipada es concedida por el instituto nacional de la seguridad social (INSS), entonces la contratación de la vacante será indefinida de acuerdo con la tasa de reposición.

El comité intervendrá en todos los procesos de sustitución anteriormente descritos.

En el caso que el capital de la empresa sea mayoritariamente privado se aplicará el artículo redactado en el convenio colectivo 2019-2022 de Servicio Integral de limpieza de Málaga III, sociedad Anónima (LIMASA) BOPMA número 236 del 12 de diciembre de 2019, siempre que fuese aplicable conforme al ordenamiento jurídico.

#### Artículo 45.1. *Jubilación parcial*

Todo trabajador/a que reúna los requisitos solicitados en el INSS podrá solicitar la jubilación parcial con un contrato de relevo.

En el caso que el capital de la empresa sea mayoritariamente privado se aplicará el artículo redactado en el convenio colectivo 2019-2022 de Servicio Integral de limpieza de Málaga III, Sociedad Anónima (LIMASA) BOPMA número 236 del 12 de diciembre de 2019, siempre que fuese aplicable conforme al ordenamiento jurídico.

#### Artículo 46. *Indemnizaciones por muerte o incapacidad permanente*

1. Indemnización por muerte. En caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán derecho a una indemnización según tablas.

2. a) En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, se fija una indemnización según tablas.

Esta indemnización solo tendrá lugar cuando el trabajador/a no vuelva a tener vínculo laboral con la empresa.

2. b) En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y una vez sea legalmente firme, se fija una indemnización según tablas.

2. c) En caso de gran invalidez, y en los mismos supuestos anteriores, la indemnización se fija según tablas.

En todos estos casos las indemnizaciones que se establecen lo son con independencia de aquellas otras que vengan reconocidas por las disposiciones legales que le sean de general aplicación. En cada una de estas contingencias, la determinación de la indemnización a percibir será la pactada en la fecha que fije la calificación como de invalidez.

Dado que la empresa para hacer frente a las indicadas indemnizaciones, ha de suscribir las correspondientes pólizas de seguro, las mismas no se abonarán, en su importe correspondiente, hasta que la compañía aseguradora las haga efectivas.

En el caso que el capital de la empresa sea mayoritariamente privado se aplicará el artículo redactado en el convenio colectivo 2019-2022 de Servicio Integral de limpieza de Málaga III, Sociedad Anónima (LIMASA) BOPMA número 236 del 12 de diciembre de 2019, siempre que fuese aplicable conforme al ordenamiento jurídico.

#### *Artículo 47. Indemnización en caso de muerte natural*

En caso de muerte natural o por accidente no laboral, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, tendrán derecho a la percepción de una indemnización fijada según tablas.

Indemnización por muerte natural, se acuerda indemnizar según tablas, por año de servicio a los herederos de los trabajadores/as que fallezcan por esta causa.

En el caso que el capital de la empresa sea mayoritariamente privado se aplicará el artículo redactado en el convenio colectivo 2019-2022 de Servicio Integral de limpieza de Málaga III, Sociedad Anónima (LIMASA) BOPMA número 236 del 12 de diciembre de 2019, siempre que fuese aplicable conforme al ordenamiento jurídico.

#### *Artículo 48. Hospitalización e incapacidad temporal*

La incapacidad temporal se cobrará igual que efectivamente trabajado en salario bruto anual, exceptuando la paga variable de enero cuyo importe será el que se determine según las condiciones de dicha paga. Para contemplar la nocturnidad en el pago de baja por Incapacidad Temporal debe llevar, como mínimo, seis meses en el servicio de noche en el periodo anterior a la baja, sin tenerse en cuenta otras bajas que se hayan producido en ese periodo. Nunca se cobrará más salario bruto anual de baja que trabajando.

#### *Artículo 49. Accidente laboral*

El accidente de trabajo se cobrará igual que efectivamente trabajando en salario bruto anual, exceptuando la paga variable de enero cuyo importe será el que se determine según las condiciones de dicha paga. Para contemplar la nocturnidad en el pago de baja por accidente de trabajo debe llevar, como mínimo, seis meses en el servicio de noche en el periodo anterior a la baja, sin tenerse en cuenta otras bajas que se hayan producido en ese periodo. Nunca se cobrará más salario bruto anual de baja que trabajando.

## Artículo 50. *Premio de jubilación y baja por incapacidad derivada de enfermedad o accidente no laboral*

Los trabajadores/as afectados por este convenio cuya jubilación sea concedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), percibirán un premio por jubilación por importe de según tablas, por año o fracción superior al semestre de servicio en la empresa.

La jubilación será forzosa a los 65 años, siempre que se tenga cubierto el periodo mínimo de carencia de cotización.

Los trabajadores/as que obtengan cualquier tipo de incapacidad permanente total o superior derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán según tablas, por año o fracción superior al semestre de servicio en la empresa.

En el caso que el capital de la empresa sea mayoritariamente privado se aplicará el artículo redactado en el convenio colectivo 2019-2022 de Servicio Integral de limpieza de Málaga III, Sociedad Anónima (LIMASA) BOPMA número 236 del 12 de diciembre de 2019, siempre que fuese aplicable conforme al ordenamiento jurídico.

## Artículo 51. *Trabajadores/as de capacidad disminuida*

Aquellos trabajadores/as que hayan sufrido una limitación funcional o psíquica, derivada de enfermedad, accidente o desgaste natural por razón de la edad, sin que suponga una disminución incapacitante total o absoluta, afecte a los trabajos de su profesión habitual e impida el normal desarrollo de los mismos de forma correcta y completa, serán considerados como reza el enunciado del artículo. La declaración de esta situación será hecha, si procede, por el comité de seguridad y salud laboral y a propuesta de las siguientes partes:

- a) Interesado.
- b) La dirección de la empresa.
- c) Servicio médico de empresa.
- d) Comité de empresa.

Una vez conseguida tal calificación, y al objeto de facilitar el acoplamiento del trabajador/a afectado/a a un puesto de trabajo acorde a su nueva situación, se procederá a determinar, de acuerdo con el comité de empresa, la relación de ellos, que pueden ser adecuados para ser ocupados por dichos trabajadores/as dando prioridad a los puestos englobados dentro de su categoría y en caso de no ser posible a los del resto de categorías equivalentes y como última opción a las de categorías inferiores. El salario a percibir por el trabajador/a en esta situación será el correspondiente al nuevo puesto de trabajo excepto en los procesos temporales.

## Artículo 52. *Fondo social y su dotación*

El fondo será administrado por el comité de empresa. La empresa se compromete a entregar al comité de empresa, trimestralmente la cantidad que figura en tablas salariales, para este fin 1.500 euros por trimestre.

La comisión socioeconómica supervisará este fondo.

La empresa destinará el importe necesario para el recordatorio de aquellos trabajadores/as que hayan fallecido estando de alta en la empresa.

## Artículo 53. *Anticipos*

La empresa concederá anticipos individuales previa justificación del interesado oído el comité de empresa, por un importe máximo individual de 2.400 euros al personal fijo a tiempo completo o tiempo parcial, a devolver en 12 meses a razón de 200 euros mes. El montante máximo acumulado anual será de 300.000 euros. Se podrá solicitar de los siguientes tramos:

- Anticipo de 2.400 € a devolver en doce meses a razón de 200 euros por mes.
- Anticipo de 1.200 € a devolver en doce meses a razón de 100 euros por mes.
- Anticipo de 600 € a devolver en doce meses a razón de 50 euros por mes.

Los criterios de adjudicación serán

- 1) Primera solicitud.
- 2) Fecha presentación de solicitud registrada.

La empresa informará trimestralmente sobre la evolución de los anticipos. La comisión Socioeconómica supervisará y revisará el incremento de dicho fondo.

#### Artículo 54. *Prestaciones*

Todo trabajador/a de LIMASAM que sufra un deterioro en el trabajo de sus aparatos de visión, oído o prótesis, emitirá el coordinador de servicio un parte de incidencia donde se recoja el desperfecto del mismo, posteriormente este parte será firmado por el presidente del comité de empresa y el director de Recursos Humanos para que el trabajador/a pueda llevarlo al proveedor homologado al efecto para el arreglo del mismo.

Para esto se homologarán a tres empresas proveedoras de estos elementos para la compra de los aparatos que se deterioren trabajando.

La empresa abonará hasta un máximo de 150 euros para los cristales y/o la montura en la reposición de los aparatos de visión que se deterioren trabajando.

Las plantillas ortopédicas para zapatos recomendada por especialistas. El coste será valorado por la empresa para su aprobación o denegación del pago de las mismas.

#### Artículo 55. *Ayuda por jubilación o incapacidad permanente*

Al producirse la jubilación o incapacidad permanente de un Operario/a con más de veinte años de servicio en la empresa recibirá de la misma el importe de según tablas, con independencia del premio de jubilación establecido en el artículo 50 de este convenio.

#### Artículo 56. *Ayuda de diciembre*

Se crea un fondo para realizar un obsequio (cesta de Navidad) a los operarios en Navidad. Se entregará el listado al comité una vez conocido el personal en alta.

Su importe será según tablas anexas por trabajador/a en alta en la empresa el día 15 de diciembre.

La comisión socioeconómica gestionará y coordinará la ayuda de diciembre referida en el artículo 56 del presente convenio.

#### Artículo 57. *Actividades deportivas, recreativas y culturales*

El comité y la dirección de la empresa, reconocen la comisión socioeconómica con independencia para proponer y negociar la fijación de fórmulas que permitan la realización de las actividades que compone dicho artículo.

Por la participación en actividades deportivas se tendrá derecho a la adaptación del turno o a disfrutar del tiempo indispensable para la participación en competiciones oficiales, así como a las concentraciones preparatorias de estas, tendrá la consideración de permiso retribuido cuando el/la empleado/a acredite la condición de deportista de élite o participe en competiciones nacionales o internacionales. Se autorizará siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

#### Artículo 58. *Distancia al puesto de trabajo*

Se procurará en la medida de lo posible y de acuerdo con la comisión laboral, reducir la distancia entre el puesto habitual de trabajo y el domicilio del trabajador/a de conformidad con el último párrafo de este artículo. Asimismo, cuando un trabajador/a, por motivo injustificado, llegase tarde a su puesto de trabajo, por tiempo superior a una hora, no se incorporará al mismo, perdiendo la retribución correspondiente al día. En el supuesto de que el retraso fuera inferior a una hora, se deducirá el importe de la misma y se incorporará a trabajar una hora más tarde de su inicio de jornada.

Al objeto de comprobar el citado retraso, el coordinador/a del servicio que corresponda, deberá volver al centro de trabajo a los 55 minutos de iniciada la jornada, siempre que falte algún operario/a.

Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para solicitar el cambio de centro de trabajo y de horario, una vez acreditado.

El cambio de cuartelillo o dependencias de trabajo será siguiendo el siguiente criterio:

- 1.º Indefinido.
- 2.º Antigüedad en el cuartelillo o dependencia de trabajo.
- 3.º Cercanía del domicilio habitual del operario/a.

#### Artículo 59. *Bajas definitivas*

La empresa cubrirá las bajas definitivas que se produzcan de trabajadores/as fijos/as a tiempo completo, mediante modificación de sus contratos de fijo a tiempo parcial a fijo a tiempo completo de lunes a viernes con la categoría de operario de limpieza, a excepción de taller, técnicos y administrativos.

La dirección de la empresa y el comité de empresa, se reunirán en comisión paritaria a los efectos de establecer la necesidad y los criterios para cubrir las vacantes de los trabajadores/as fijos a tiempo parcial.

Mientras el capital de la empresa sea mayoritariamente municipal, las bajas definitivas en la empresa del personal de taller, técnicos y administrativos, serán cubiertas prioritariamente por promoción interna o por selección externa.

En todos los casos el acceso a estos procesos se tiene que cumplir los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos, transparentes y públicos de evaluación, y contará con la participación del comité de empresa. Se fomentará la participación del personal de Limpieza de Málaga, SAM en los procesos de selección externa.

#### Artículo 60. *Ascensos*

Aparte de lo legislado en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, el personal incluido en la categoría inferior de la plaza a ocupar que deseen concursar, en cualquier caso, realizarán una prueba que contemple conocimientos teóricos-profesionales y conocimientos prácticos profesionales, garantizando la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre hombres y mujeres. La valoración de cada uno de los aspectos citados anteriormente se fijará paritariamente entre la empresa y una comisión del comité de empresa no superior a un miembro por sección sindical representada en el comité de empresa. Dicha comisión elaborará conjuntamente las bases del concurso y estará presente en la realización de las pruebas, exceptuando los ascensos de categorías que estén regulados por los listados aprobados entre comité de empresa y empresa o categorías recogidas en el artículo 43 del convenio colectivo.

#### Artículo 61. *Plantillas*

La empresa reconocerá el derecho preferente a ocupar plaza por baja definitiva de un trabajador/a a tiempo completo; a los trabajadores/as indefinidos a tiempo parcial y a los contratados temporales en cualquiera de sus modalidades, aprobándose dichas sustituciones en una comisión de fijos de Limpieza de Málaga, SAM. Siguiendo los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Mediante la implantación de sistemas objetivos, transparentes y públicos de evaluación.

El personal de la bolsa de taller se contratará mediante contratos de oficial 3.ª Los requisitos que regulen la citada bolsa pública se aprobará mediante comisión de fijos y bolsa de trabajo de Limpieza de Málaga, SAM.

El comité de empresa tendrá conocimiento de la evolución de la plantilla de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 del presente convenio. A partir del año 2024, en los meses de julio y diciembre, se reunirá la dirección de empresa y el comité de empresa para ver las bajas definitivas en la empresa que se han producido por fallecimiento, incapacidad, jubilaciones ordinarias o anticipadas, bajas voluntarias y/o despidos disciplinarios.

La comisión de bolsa de Limpieza de Málaga, SAM, regulará el orden de la contratación de temporales de la empresa según bolsa reglada por ambas partes. Se regirá según las normas pactadas en comisión paritaria.

El personal atendiendo a su permanencia se clasificará en fijos, fijos discontinuos, temporales, contratos formativos y todas estas modalidades de contratos a tiempo completo y a tiempo parcial. Las características de su contratación se ajustarán en todo momento a las distintas disposiciones que regulen esta materia.

El periodo de prueba que será el siguiente:

- Personal técnico/a: Seis meses.
- Personal administrativo/a: Dos meses.
- Mandos intermedios: Un mes.
- Personal auxiliar, operario/a y subalterno/a: Quince días laborables.

#### Artículo 62. *Censos*

La empresa confeccionará y entregará semestralmente, del 15 al 31 de enero y del 15 al 31 de julio de cada año, a las secciones sindicales con representación en el comité de empresa en formato digital, con el contenido que a continuación se indica:

GENERAL. En el que estarán comprendidos todos los operarios del centro, en orden alfabético por apellidos, DNI, con la fecha de ingreso en la empresa, categoría, antigüedad, tipo de contrato y fecha de nacimiento de cada operario/a.

Toda esta documentación queda sujeta a la normativa de LOPD y RGPD.

#### Artículo 63. *Conservación de vehículos*

Siempre que sea posible y el servicio lo requiera, los vehículos serán dados a uno o dos conductores, teniendo en cuenta el servicio diurno o nocturno para su conducción y responsabilidad, en cuidado, estado de conservación y posteriores responsabilidades. De no seguirse lo anteriormente indicado en cuanto a la asignación del vehículo a uno o dos conductores, no podrá pedirse responsabilidades sobre cuidados en el estado de conservación y similares.

#### Artículo 64. *Promoción y formación profesional*

Los trabajadores/as tendrán derecho, en caso de cursar estudios para la obtención de un título académico o profesional, a concurrir a exámenes, a permisos necesarios para los mismos y a una preferencia a elegir turno de trabajo los días de asistencia a clase presentando justificante de asistencia, todo ello de acuerdo con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 65. *Pérdida de documentación*

Correrá a cargo de la empresa los gastos que se produzcan con ocasión de la renovación de los documentos del Operario/a que se pierdan a causa de siniestro, robo o hurto debidamente acreditado, en el vehículo que utilice para realizar los servicios.

#### Artículo 66. *Gratificación por matrimonio y pareja de hecho*

Para los trabajadores/as afectados por el presente convenio, la empresa concederá una gratificación según tablas. En el caso de que ambos trabajen en Limpieza de Málaga, SAM, lo cobrará cada uno de manera independiente.

## Artículo 67. *Multas de tráfico*

El personal que efectuando las tareas de conductor/a con un vehículo de la empresa fuera multado o condenado en juicio a pagar una multa, le será abonado por la empresa, siempre y cuando no concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1. Estado de embriaguez.
2. Imprudencia temeraria o negligencia grave dictaminado por un organismo oficial y/o agente de la autoridad.

La asistencia jurídica al conductor/a afectado correrá a cargo de la empresa.

## CAPÍTULO VII

### Sanciones

## Artículo 68. *Sanciones*

En el tema de sanciones la empresa se compromete con los representantes de los trabajadores/as, a llevar a cabo pactos de carácter temporal cuya finalidad específica se determinará entre ambas partes.

Las faltas graves y muy graves se comunicarán a los representantes de los trabajadores/as y al interesado antes de ser sancionado y podrán ser revisadas en la comisión laboral.

Las faltas leves les serán notificadas a los representantes de los trabajadores/as y al interesado y no se ejecutarán hasta que transcurran 10 días desde la notificación por escrito de la empresa al operario/a.

Todas las sanciones que el trabajador/a haya impugnado ante los organismos competentes, no se aplicaran hasta resolución en firme, salvo reincidencia.

La graduación de faltas y sanciones están recogidas en el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado. En su capítulo XII, artículos 54 al 60.

## CAPÍTULO VII

### Seguridad y salud laboral

## Artículo 69. *Seguridad y salud en el trabajo*

Los operarios y la empresa reconocen la importancia y atención preferente que tiene la seguridad y la salud laboral, recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana, las acciones encaminadas a proteger al trabajador/a contra los riesgos inherentes a la ejecución de sus trabajos, así como en las tendentes a crear y fomentar en todos los componentes de la empresa el espíritu de seguridad y salud laboral.

Ambas partes, acuerdan promover la seguridad y salud laboral de los operarios, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo dentro del marco de lo dispuesto en la vigente Ley 31/95, de 8 de noviembre, y los reglamentos de desarrollo en esta materia.

En este sentido ambas partes acuerdan tener, al menos, el número de técnicos establecidos por ley como órgano interno de prevención dentro de la empresa, dado el volumen de plantilla existente.

De la seguridad y salud laboral son responsables tanto la empresa como sus trabajadores/as, no pudiendo, por tanto, dejar de colaborar ni uno solo de ellos en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

Todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de otros objetivos, deben tener, como base primordial, mejorar las condiciones de seguridad y de salud laboral.

## Artículo 70. *Composición y funciones del comité de seguridad y salud*

Su existencia, composición y funciones, se regirán por lo dispuesto en la norma de aplicación vigente para la de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Salud Laboral se reunirá al menos, mensualmente. Por cada reunión que se celebre extenderá el acta correspondiente a la que se le dará el curso que legalmente corresponda. Las reuniones se celebrarán dentro de las horas de trabajo y, en caso de prolongarse fuera de estas, se abonará sin recargo, o se retardará, si es posible la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso de mediodía.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral será obligatoria la asistencia de todos sus miembros.

## Artículo 71. *Servicio Médico*

La medicina de empresa se regirá por lo establecido en las leyes y normativas que le sean de aplicación en cada momento.

Por el volumen de trabajadores la empresa valorará la posibilidad de disponer de dos facultativos en el servicio médico interno.

## Artículo 72. *Reconocimiento médico*

Se deberá realizar obligatoriamente un reconocimiento médico anual, como mínimo a toda la plantilla de la empresa.

Dado el carácter marcadamente penoso, peligroso y tóxico del servicio de pintura y en determinados casos a este personal se le realizarán estos exámenes con carácter trimestral o semestral.

1. Con el fin de complementar una medicina preventiva de empresa cuando un operario/a sea baja por enfermedad o accidente por un periodo superior a treinta días, siempre y cuando sea posible el desplazamiento del afectado al Servicio Médico.
2. A toda la plantilla con anterioridad a su primer ingreso y en un periodo de un año.
3. Cuando voluntariamente los solicite el operario/a.
4. Promovidos por la empresa previa comunicación y consulta con el comité de Seguridad y Salud.

Los servicios médicos de empresa estarán obligados a practicar los siguientes análisis:

- Hemograma completo.
- Velocidad de eritrosedimentación.
- Bioquímica en sangre (glucemia, colesterol total, colesterol HDL, triglicéridos, Ac. úrico, creatinina, bilirrubinas total, directa e indirecta, perfil hepático, AST, ALT, gamma GT).
- Análisis de orina (caracteres físicos, elementos anormales, sedimento- E. Microscópico).
- Analíticas especiales incluyendo sustancias tóxicas a petición de la empresa o la autoridad competente.
- Además, en analítica de sangre, se realizará marcador prostático (P. S. A.) conductores, maquinistas, y personal de oficinas, según protocolo médico y siempre de carácter voluntario.

Estos análisis se realizarán obligatoriamente al efectuar los siguientes reconocimientos médicos:

- a) Previos o de ingreso al trabajo.
- b) Periódicos anuales.
- c) Periódicos especiales por trabajos tóxicos.
- d) En circunstancias especiales con operarios que incurran en riesgos a terceras personas.

El servicio médico, podrán realizar discrecionalmente las pruebas analíticas previstas en la norma anterior en los casos de reconocimiento de retorno al trabajo, en los promovidos el servicio médico o por el director de RRHH o a petición de los operarios.

Los análisis se podrán realizar en laboratorio propio o laboratorio concertado y siempre se realizarán con material desechable.

En caso de análisis necesarios no previstos en estas normas, para la investigación de enfermedad profesional, el Comité de Seguridad y Salud, solicitará la colaboración de un especialista en la materia o, en su caso, del Centro Provincial de Prevención de Riesgos Laborales dependiente de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Aparte de la contratación de los servicios de análisis, la empresa dispondrá del material necesario para que el servicio médico pueda practicar, ocasionalmente o en casos de urgencia, la determinación de la glucemia e investigación cualitativa de parámetros en orina.

El servicio médico debe controlar la práctica de análisis, interpretar clínicamente sus resultados, con traslado de los mismos a la ficha de reconocimiento incluida en soporte informático. Habrá de tener en cuenta que el análisis de sangre, y el medulograma cuando fuere necesario son los únicos medios de descubrir los primeros estados de intoxicación en las hemopatías profesionales. Asimismo, tendrá presente que toda forma celular anormal debe llevar consigo un examen hematológico especial. Igualmente, prestará gran atención cuando aparezcan variaciones sensibles entre análisis de ingreso y ulteriores.

En atención a lo previsto en el Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como requisitos y procedimientos para la comunicación en información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo, según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/ 1995, de 8 de noviembre.

Se realizará por parte del servicio médico, profilaxis de la hepatitis A/B y tétanos a toda la población laboral de forma progresiva.

Cuando se descubra algún signo de enfermedad o de disminución física, psíquica o de capacidad laboral que no constituya incapacidad temporal, pero cuya progresión sea posible evitar mediante el traslado del operario/a a otro puesto de trabajo dentro de la empresa, el Comité de Seguridad y Salud propondrá a la dirección de la misma dicho traslado, especificando si el cambio debe ser temporal o definitivo.

El personal que compone el Comité de Seguridad y Salud quedará obligado por el secreto profesional a no revelar a tercero ninguno de los datos conocidos en el cumplimiento de su función.

Cuando algún operario/a se negase, a ser sometido a las pruebas analíticas reglamentarias en los reconocimientos médicos periódicos, el Comité de Seguridad y Salud, intentará persuadirlo explicándole sus beneficios. Si, no obstante, el operario/a persistiese en su negativa, sin causa justificada, sería sancionado o amonestado por la Empresa en la forma prevista en las disposiciones laborales.

Las ausencias de cualquier miembro del Servicio Médico durante el año, serán sustituidas por la empresa.

El día de reconocimiento médico preceptivo de los trabajadores/as, eximirá a estos de incorporarse al trabajo, percibiendo sus haberes tal y cual como si estuviese trabajando en activo o se compensará con un permiso compensado en el caso de que el día de reconocimiento no fuera laboral para el trabajador/a.

### Artículo 73. *Vestuario*

Las características de la ropa de trabajo y equipos de protección individual que serán entregadas al personal, serán tratadas y decididas en el Comité de Seguridad y Salud. Siendo las prendas relacionadas más abajo solo a título meramente indicativo.

Todas las prendas y equipos de protección entregadas estarán sujetas a la homologación y certificación según la legislación vigente a tal efecto.

Con respecto al calzado, este será el específico para cada actividad, siguiendo la reglamentación para su homologación y certificación.

La entrega de prendas en contrataciones especiales se realizará según los acuerdos pertinentes a los que se lleguen de forma puntual.

Toda la problemática referente al vestuario será tratada en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Asimismo, será este el comité facultado legalmente para solucionar cualquier aspecto.

Las condiciones de entrega de vestuario, son las siguientes:

**TEMPORADA DE VERANO (ENTREGA: 15 DE ABRIL)**

PEÓN DE LIMPIEZA – PEÓN DE RECOGIDA – PEÓN DE BALDEO

Pantalón bicolor. 2 uds. cada temporada.

Polo y/o camisa bicolor manga corta. 2 uds. cada temporada.

Zapato o bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas.

Guantes normales. 1 par cada quincena (cada mes en caso de limpieza).

Guantes de baldeo. 1 par cada quincena en caso de baldeo.

Gorra. 1 ud. cada temporada.

CONDUCTOR/A – OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO – OPERARIO/A DE LAVADERO

Pantalón monocolor (azul o gris). 2 uds. cada temporada.

Polo y/o camisa monocolor (azul o gris) manga corta. 2 uds. cada temporada.

Zapato de seguridad con plantilla y puntera (sin puntera en caso de conductor/a). 1 par cada dos temporadas.

Guantes normales. 1 par cada temporada para conductores (cada quincena en caso de muebles).

Guantes tipo mecánico. 1 par cada mes para mantenimiento, conductor/a de selectiva y ampliroll.

Guantes de baldeo. 1 par cada mes para lavadero.

Gorra. 1 ud. cada temporada.

**MANDO INTERMEDIO**

El vestuario a entregar será en cada momento el que se acuerde con la empresa, aclarando que será respetando las normas de seguridad vigentes, incluyendo una entrega anual de guantes de conducción contra el frío.

**TALLER**

Pantalón bicolor. 2 uds. cada temporada.

Polo y/o camisa bicolor manga corta. 2 uds. cada temporada.

Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas.

Guantes normales. 1 par cada mes en caso de limpieza.

Vestuario de seguridad específico de cada puesto de trabajo.

BASCULISTA – CONDUCTOR/A – COMPRAS – MAQUINISTA DE CENTRO AMBIENTAL

Pantalón monocolor (azul). 2 uds. cada temporada.

Polo y/o camisa monocolor (azul) manga corta. 2 uds. cada temporada.

Bota de seguridad con plantilla y puntera (sin puntera en caso de basculista). 1 par cada dos temporadas.

Gorra. 1 Ud. cada dos temporadas.

OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO DE CENTRO AMBIENTAL

Mono de trabajo (gris con reflectante). 2 Uds. cada temporada.

Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas.

Gorra. 1 Ud. cada dos temporadas.

**OPERARIO/A DE COMPOSTAJE DE CENTRO AMBIENTAL**

Mono de trabajo (azul). 2 uds. cada temporada.

Pantalón Bicolor. 2 uds. cada temporada.

Polo y/o camisa bicolor manga corta. 2 uds. cada temporada.

Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas.

Gorra. 1 ud. cada temporada.

**RESTO DE OPERARIOS DE CENTRO AMBIENTAL**

Pantalón Bicolor. 2 uds. cada temporada.

Polo y/o camisa bicolor manga corta. 2 uds. cada temporada.

Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas.

Gorra. 1 ud. cada temporada.

**TEMPORADA DE INVIERNO (ENTREGA: 1 DE OCTUBRE)****PEÓN DE LIMPIEZA – PEÓN DE RECOGIDA – PEÓN DE BALDEO**

Pantalón Bicolor. 2 uds. cada temporada.

Polo y/o camisa bicolor manga larga. 2 uds. cada temporada.

Chaqueta térmica/polar bicolor. 1 ud. cada dos temporadas.

Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas.

Bota de agua. 1 par cada dos temporadas.

Bota de agua de seguridad. 1 par cada temporada para baldeo.

Guantes normales. 1 par cada quincena (cada mes en caso de limpieza).

Guantes de baldeo. 1 par cada temporada (cada quincena en caso de baldeo).

Chaqueta técnica. 1 ud. cada cuatro temporadas.

Traje de agua. 1 ud. cada cuatro temporadas (personal fijo).

Traje de agua básico. 1 ud. cada cuatro temporadas (personal eventual).

Braga cuello. 1 ud. cada temporada.

Gorro de lana. 1 ud. cada dos temporadas.

**CONDUCTOR/A – OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO – OPERARIO/A DE LAVADERO**

Pantalón monocolor (azul o gris). 2 uds. cada temporada.

Polo y/o camisa monocolor (azul o gris) manga larga. 2 uds. cada temporada.

Chaqueta térmica/polar (azul o gris). 1 ud. cada dos temporadas.

Bota de seguridad con plantilla y puntera (sin puntera en caso de conductor/a). 1 par cada dos temporadas.

Bota de agua. 1 par cada dos temporadas.

Bota de agua de seguridad. 1 par cada temporada para lavadero.

Guantes normales. 1 par cada temporada para conductores (cada quincena en caso de muebles).

Guantes tipo mecánico. 1 par cada mes para mantenimiento, conductor/a de selectiva y ampliroll.

Guantes de baldeo. 1 par cada mes para lavadero.

Chaqueta técnica mixto. 1 ud. cada cuatro temporadas.

Traje de agua. 1 ud. cada cuatro temporadas. Para los conductores.

Braga cuello. 1 ud. cada temporada.

Gorro de lana. 1 ud. cada temporada.

**MANDO INTERMEDIO**

El vestuario a entregar será en cada momento el que se acuerde con la empresa, aclarando que será respetando las normas de seguridad vigentes, incluyendo una entrega anual de guantes de conducción contra el frío.

**TALLER**

Pantalón bicolor. 2 uds. cada temporada.

Polo y/o camisa bicolor manga larga. 2 uds. cada temporada.

Chaqueta térmica/polar bicolor. 1 ud. cada dos temporadas.

Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas.

Guantes tipo mecánico. 1 par cada mes.

Chaqueta técnica 1 ud. cada cuatro temporadas.

Traje de agua. 1 ud. cada cuatro temporadas.

Braga cuello. 1 ud. cada temporada.

Gorro de lana. 1 ud. cada dos temporadas.

Vestuario de seguridad específico de cada puesto de trabajo.

BASCULISTA – CONDUCTOR/A – COMPRAS – MAQUINISTA DE CENTRO AMBIENTAL

Pantalón monocolor (azul). 2 uds. cada temporada.

Polo y/o camisa monocolor (azul) manga corta. 2 uds. cada temporada.

Chaqueta térmica/polar monocolor (azul). 1 ud. cada dos temporadas

Bota de seguridad con plantilla y puntera (sin puntera en caso de basculista). 1 par cada dos temporadas.

Guantes normales. 1 par cada temporada.

Chaqueta técnica. 1 ud. cada cuatro temporadas para el resto.

Traje de agua 1 ud. cada cuatro temporadas para el resto.

Braga cuello. 1 ud. cada temporada.

Gorro de lana. 1 ud. cada dos temporadas.

OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO DE CENTRO AMBIENTAL

Mono de trabajo (gris con reflectante). 2 unidades cada temporada.

Chaqueta térmica/polar monocolor (gris). 1 ud. cada dos temporadas.

Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas.

Chaqueta técnica. 1 ud. cada cuatro temporadas.

Traje de agua 1 ud. cada cuatro temporadas.

Braga cuello. 1 ud. cada temporada.

Gorro de lana. 1 ud. cada dos temporadas.

OPERARIO/A DE COMPOSTAJE DE CENTRO AMBIENTAL

Mono de trabajo (azul). 2 unidades cada temporada.

Pantalón bicolor. 2 uds. cada temporada.

Polo y/o camisa bicolor manga larga. 2 uds. cada temporada.

Chaqueta térmica/polar monocolor (azul). 1 ud. cada dos temporadas.

Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas.

Chaqueta técnica. 1 ud. cada cuatro temporadas.

Traje de agua 1 ud. cada cuatro temporadas.

Braga cuello. 1 ud. cada temporada.

Gorro de lana. 1 ud. cada temporada.

RESTO DE OPERARIOS DE CENTRO AMBIENTAL

Pantalón bicolor. 2 uds. cada temporada.

Polo y/o camisa bicolor manga larga. 2 uds. cada temporada.

Chaqueta térmica/polar bicolor. 1 ud. cada dos temporadas.

Bota de seguridad con plantilla y puntera. 1 par cada dos temporadas.

Bota de agua de seguridad. 1 par cada dos temporadas.

Guantes normales. 1 par cada mes.

Chaqueta técnica. 1 ud. cada cuatro temporadas.

Traje de agua 1 ud. cada cuatro temporadas.

Traje de agua básico. 1 ud. cada cuatro temporadas (personal eventual) salvo envases.

Braga cuello. 1 ud. cada temporada.

Gorro de lana. 1 ud. cada temporada.

Todas las actividades no reflejadas anteriormente serán tratadas en comisión de seguridad y salud, a fin de adecuar su vestuario a su actividad y funciones.

La empresa pone a disposición para el personal de taller de Los Ruices la lavadora del CAM para que puedan lavar sus prendas de trabajo.

Las prendas chaqueta técnica y trajes de agua llevarán, como característica, la membrana impermeable y transpirable.

## Disposición transitoria

### Programa extraordinario de productividad COVID-19

#### 1. Objeto

Es objeto de este programa, que se abonará en 2023, la consideración al esfuerzo realizado por el conjunto de empleados municipales, cada uno desde su área de responsabilidad, para mantener el nivel de prestación de servicios en respuesta a la situación de pandemia originada por el Covid-19.

#### 2. Criterios de valoración

Dada la variedad de circunstancias que han acaecido resulta de una complejidad insalvable establecer parámetros de valoración para cada una de estas circunstancias: mayor riesgo por exposición al contagio en la prestación de servicios (a pesar de la aplicación de las medidas preventivas correspondientes), cambios de turno de trabajo y modificación de horarios sobrevenidos (con ampliaciones voluntarias de horarios en muchos casos), puesta a disposición de la administración de medios personales. Por esta razón, se establece un pago único y lineal al conjunto de los empleados de Limpieza de Málaga, S. A. M.

#### 3. Valoración económica

Partiendo de la base, por un lado, de que es impagable el esfuerzo realizado por el conjunto de los empleados/as municipales y que, por otro, las limitaciones presupuestarias impiden establecer un importe superior, se establece un importe de 350 euros por empleado/a. Esta cantidad se verá reducida proporcionalmente en función del tiempo de no permanencia activa en esta empresa durante todo el año de devengo, considerando como tal las excedencias, permisos no retribuidos, inicio o finalización de la relación laboral a lo largo de ejercicio en cuestión, etc.

Se le pagará de forma proporcional a toda la plantilla que estuvo de alta en Limpieza de Málaga, S. A. M., en el año 2020 y que hayan tenido relación laboral en el año 2023 en la empresa.

Segunda. A partir de la firma y registro de este convenio colectivo se procederá con la transformación en 2023 de 35 trabajadores/as y en 2024 otros 35 el uno de octubre, únicamente para los años 2023 y 2024, fijos/as de tiempo parcial de sábados, domingos y festivos a fijos/as de jornada completa de lunes a viernes. Todas estas transformaciones serán con la categoría profesional de operario/a de limpieza. Para el paso de estos 35 trabajadores/as se elaborará una lista ordenada en base a los criterios pactados en comisión paritaria, posterior a la firma del convenio colectivo.

En el caso que se superara las bajas definitivas el número de 35 por año se cubrirán estas hasta alcanzar el número de bajas definitivas por año.

## Disposiciones adicionales

Primera. El presente convenio colectivo será de aplicación en la empresa Limpieza de Málaga, S. A. M., con su composición de capital actual.

Segunda. En el caso de que se produzca una modificación de forma que el capital social no sea completamente municipal, el presente convenio será de aplicación en su integridad para



todos los trabajadores/as afectos al mismo, siguiendo los principios que señala el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en toda su extensión, siempre que fuese aplicable conforme al ordenamiento jurídico.

Tercera. En caso de modificarse la misma, de forma que el Ayuntamiento de Málaga dejase de ser el titular mayoritario de su capital, este convenio colectivo volverá al último convenio colectivo vigente en Servicio de Limpieza Integral de Málaga III, Sociedad Anónima, con las tablas salariales en vigor en el momento del cambio. Esta vuelta al convenio tan solo será de aplicación mientras este capital deje de ser mayoritariamente público. En cualquier otro modelo de participación societaria con mayoría pública, se aplicaría el presente convenio colectivo en su integridad, siempre que fuese aplicable conforme al ordenamiento jurídico.

Cuarta. Mientras el capital de Limpieza de Málaga, S. A. M., sea mayoritariamente municipal y tan solo durante la permanencia de esta estructura, la cuantía de la paga de enero será completamente una paga variable por consecución de objetivos individuales por trabajador/a. Los criterios de aplicación acordados podrán sufrir variaciones mediante acuerdo en comisión paritaria, siempre que fuese aplicable conforme al ordenamiento jurídico.

Quinta. En cuanto a la progresión en la carrera profesional y promoción interna se aplicarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos, transparentes y públicos de evaluación.

Sexta. El presente convenio está completamente desvinculado de cualquier procedimiento judicial y es independiente de toda la litigiosidad existente para el periodo anterior a su vigencia, quedando ese periodo a expensas únicamente de las correspondientes instancias judiciales y sus procedimientos.

### Disposición final

Primera. Los anexos que se unen al presente convenio colectivo forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

Segunda. En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la legislación vigente aplicable en cada caso.

Tercera. A partir de 2025 la dirección de la empresa y el comité de empresa se reunirá en comisión paritaria semestralmente para determinar las bajas definitivas a tiempo completo de lunes a viernes en la empresa que se produzcan de acuerdo con el primer párrafo del artículo 59 del presente convenio colectivo.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (ANEXO I)							
PERSONA EVALUADA:					PERIODO EVALUADO:		
EVALUADOR:					FECHA DE EVALUACIÓN:		
RASGO O CONDUCTA	PESO RELATIVO SOBRE 100	VALORACIÓN DEL RASGO O CONDUCTA / PUNTOS					SUMA
CALIDAD DEL TRABAJO REALIZADO.	20	EXTREMADAMENTE CUIDADOSO	MUY CUIDADOSO	NORMALMENTE CUIDADOSO	ERRORES FRECUENTES	ERRORES EXCESIVOS	0,000
CANTIDAD DEL TRABAJO REALIZADO.	20	VOLUMEN NOTABLE	SUPERIOR A LA MEDIA	CANTIDAD SUFICIENTE	VOLUMEN ESCASO	VOLUMEN INSUFICIENTE	0,000
CAPACIDAD, HABILIDAD Y CONOCIMIENTO PARA REALIZAR EL TRABAJO.	20	ÓPTIMOS	CONOCE BIEN SU TRABAJO	DEBE SER GUIADO	NECESITA SUPERVISIÓN CONTINUA	INCAPAZ DE EJECUTAR LAS TAREAS	0,000
PUNTUALIDAD, ACATAMIENTO DE LAS NORMAS	10	MUY POR ENCIMA DE LO NORMAL	POR ENCIMA DE LO NORMAL	NORMALES	POR DEBAJO DE LO NORMAL	MUY POR DEBAJO DE LO NORMAL	0,000
ESFUERZO Y RESPONSABILIDAD DEMOSTRADOS EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO.	10	SE ESFUERZA Y RESPONSABILIZA EXTRAORDINARIAMENTE	SU ESFUERZO Y RESPONSABILIDAD SON SUPERIORES A LA MEDIA	SU ESFUERZO Y RESPONSABILIDAD SON CORRECTOS	A VECES SE DENOTA FALTA DE RESPONSABILIDAD O ESFUERZO	DEMUESTRA UNA RESPONSABILIDAD O ESFUERZO INSUFICIENTE	0,000
COLABORACIÓN CON COMPAÑEROS, MANDOS, CLIENTES O USUARIOS. CORRECCIÓN EN EL TRATO Y ACTITUD DE PERSONALIDAD FAVORABLE AL TRABAJO.	10	EXTREMADAMENTE COLABORADOR	NOTABLEMENTE COLABORADOR	SUFICIENTEMENTE COLABORADOR	COLABORA UNAS VECES Y ORAS NO	INSUFICIENTEMENTE COLABORADOR	0,000
UNIFORMIDAD	10	EXTREMADAMENTE PUNTUAL Y MUY BUENA IMAGEN EN SU VESTUARIO	NOTABLEMENTE BIEN ASEADO Y UNIFORMADO	SUFICIENTEMENTE BIEN ASEADO Y UNIFORMADO	BIEN ASEADO Y UNIFORMADO UNAS VECES Y OTRAS NO	INSUFICIENTEMENTE ASEADO Y UNIFORMADO UNAS VECES Y OTRAS NO	0,000
SUMA			0	0	0	0	0,000
PUNTUACIÓN DEL TRABAJADOR (MÁXIMA 10)	10	MARCAR CON UN CÍRCULO LOS PUNTOS ASOCIADOS A LA VALORACIÓN DEL RASGO O CONDUCTA OBTENIDA Y TRASLADAR LA SUMA DE ESTOS A LA CASILLA DE PUNTUACIÓN DEL TRABAJADOR.					



TABLAS SALARIALES AÑO 2023

	CATEGORÍAS	SALARIO	PLUS COMPLEMENTARIO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS EXTRASALARIAL	PAGA VACACIONES	GRATIFICACIÓN VERANO	GRATIFICACIÓN NAVIDAD	PAGA MARZO	
GRUPO DE TÉCNICOS	JEFE DEPARTAMENTO	1.369,06		785,87	244,01	2.493,45	2.493,45	2.493,45	2.493,45	
	TITULADO SUPERIOR - JEFE DE SERVICIO	1.306,22		768,31	244,01	2.413,05	2.413,05	2.413,05	2.413,05	
	JEFE DE SECCIÓN - AYUDANTE SERVICIO	1.234,97		732,93	244,01	2.306,41	2.306,41	2.306,41	2.306,41	
	TITULADO GRADO MEDIO - A.T.S.	1.119,02		674,48	244,01	2.132,01	2.132,01	2.132,01	2.132,01	
	JEFE ADMINISTRATIVO PRIMERA	1.181,49		735,29	244,01	2.255,29	2.255,29	2.255,29	2.255,29	
	JEFE ADMINISTRATIVO SEGUNDA	1.154,26		736,90	244,01	2.229,68	2.229,68	2.229,68	2.229,68	
GRUPO DE ADMINISTRATIVOS	JEFE ALMACÉN - DELINEANTE PRIMERA	1.128,67		699,91	244,01	2.167,10	2.167,10	2.167,10	2.167,10	
	OFICIAL ADMINISTRATIVO PRIMERA	1.128,67		699,91	244,01	2.167,10	2.167,10	2.167,10	2.167,10	
	OFICIAL ADMINISTRATIVO SEGUNDA	1.080,88		680,78	244,01	2.100,19	2.100,19	2.100,19	2.100,19	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	968,19		176,98	244,01	1.483,70	1.483,70	1.483,70	1.483,70	
GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS	JEFE TALLER - ENCARGADO GENERAL	990,24	841,57		363,36	3.076,50	1.550,39	1.550,39	1.220,94	
	JEFE EQUIPO TALLER	935,77	1.099,33		310,48	2.975,21	1.528,67	1.528,67	1.201,83	
	ENCARGADO	958,51	1.086,11		345,10	3.063,21	1.532,56	1.532,56	1.201,83	
	JEFE TRAFICO	937,35	818,72		342,89	2.936,17	1.531,60	1.531,60	1.201,83	
	COORDINADOR DE SERVICIOS	937,35	1.057,23		334,48	2.936,17	1.531,60	1.531,60	1.201,83	
	VERIFICADOR	926,27	952,54		334,48	3.000,44	1.523,39	1.523,39	1.197,37	
GRUPO DE OPERARIOS	MAQUINISTA PRIMERA	926,27	742,47		334,47	3.000,44	1.523,39	1.523,39	1.197,37	
	MAQUINISTA SEGUNDA	926,27	687,88		309,82	2.954,07	1.523,39	1.523,39	1.197,37	
	CONDUCTOR	926,27	775,65		300,85	3.000,40	1.523,39	1.523,39	1.197,37	
	OFICIAL PRIMERA	929,71	800,90		301,95	3.007,09	1.529,06	1.529,06	1.201,83	
	OFICIAL SEGUNDA	919,59	777,07		301,59	2.934,68	1.521,21	1.521,21	1.188,72	
	OFICIAL TERCERA	908,97	745,56		299,73	2.894,44	1.520,86	1.520,86	1.187,61	
	OPERARIO DE SERVICIO RECOGIDA	900,58	733,04		298,62	2.999,54	1.505,29	1.505,29	1.179,84	
	OPERARIO DE SERVICIO BASCULISTA	900,58	733,04		298,62	2.999,54	1.505,29	1.505,29	1.179,84	
	OPERARIO DE SERVICIO RECOGIDA CLÍNICA	900,58	757,73		298,62	2.999,54	1.505,29	1.505,29	1.179,84	
	OPERARIO DE SERVICIO LIMPIEZA	905,60	698,73		298,62	2.888,12	1.515,58	1.515,58	1.183,23	
	OPERARIO DE SERVICIO CAM	905,60	698,73		298,62	2.888,12	1.515,58	1.515,58	1.183,23	
	CONCEPTOS ECONÓMICOS Y SOCIOECONÓMICOS AÑO 2023				PRECIO HORA EXTRAORDINARIAS Y/O FORMACIÓN AÑO					
	CONCEPTO	CAUSA		CATEGORÍAS	HORA	HORA				
	FESTIVO TRABAJADO	DÍA TRABAJADO	159,36		EXTRAORDINARIA	FORMACIÓN				
	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO (CPT) COORDINADOR SERVICIO	MENSUAL	438,86	PARA TODAS LAS CATEGORÍAS	10,97	10,97				
	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO (CPT) ENCARGADO	MENSUAL	658,29							
	NOCTURNIDAD	DÍA TRABAJADO	16,79							
	NOCTURNIDAD	POR HORA TRABAJADA	2,40							
	PRENDAS VESTUARIO PARA EL PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO	MENSUAL	94,51							
	PREMIO DE NATALIDAD	POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN	234,56							
	AYUDA POR DISMINUIDOS: 33% A 64%	MENSUAL	73,28							



AYUDA POR DISMINUIDOS: 65% O MÁS	MENSUAL	95,14
PAGA EXTRA DE ENERO	ANUAL	1.570,03
PAGA EXTRA DE SEPTIEMBRE	ANUAL	1.316,59
<b>CONCEPTOS ECONÓMICOS Y SOCIOECONÓMICOS AÑO 2023</b>		
<b>CONCEPTO</b>	<b>CAUSA</b>	<b>IMPORTE</b>
INDEMNIZACIÓN POR MUERTE	DEF	40.480,74
INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	IPT	9.882,25
GRAN INVALIDEZ	GI	54.013,44
MUERTE NATURAL	DEF	2.879,04
MUERTE NATURAL	POR AÑO TRABAJADO.	84,14
PREMIO JUBILACIÓN E INVALIDEZ	POR AÑO TRABAJADO.	284,02
FONDO SOCIAL	TRIMESTRAL	1.500,00
ANTICIPO	ANUAL	300.000,00
AYUDA POR JUBILACIÓN E INVALIDEZ	POR HECHO CAUSANTE.	499,05
AYUDA DICIEMBRE	ANUAL	77,40
GRATIFICACIÓN POR MATRIMONIO	POR CÓNYUGE	212,32

409/2024

CVE: 20240219-00409-2024 - verificable en [www.bopmalaga.es/cve.php](http://www.bopmalaga.es/cve.php)