

## EMACSA, CONVENIO COLECTIVO 2009-2011

### Capítulo 1.Ámbito de aplicación.

#### Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo se aplicarán a la totalidad del personal que en cada momento preste sus servicios en la Empresa Municipal de Aguas de Córdoba, S.A.

Al personal contratado con carácter temporal, por un periodo inferior a un año, no le será de aplicación el plan de formación, ni el capítulo relativo al régimen de asistencia y cooperación social.

#### Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una validez de tres años, entrando en vigor a partir de su firma, con retroactividad al 1 de enero de 2009, y finalizará el 31 de diciembre del 2011.

#### Artículo 3. Denuncia del convenio.

El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado de año en año mientras alguna de las partes no lo denuncie expresamente con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio Colectivo, sus efectos se aplicarán de forma provisional, durante el tiempo que sea necesario, hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

En el supuesto que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguno de los acuerdos pactados, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichos acuerdos y los que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguno o algunos de ellos no supone la nulidad de todo el convenio.

#### Artículo 4. Revisión económica.

##### 4.1. Revisión económica del Convenio Colectivo.

Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, se acuerda la siguiente revisión económica:

Durante los años 2009 y 2010, se producirá un Incremento del IPC real de año anterior (si el mismo es mayor a 1,5 puntos, si no lo es, subirá 1,5 puntos), más el 0,75 puntos, de forma proporcional a coeficientes. Para el año 2011 y sus posibles



prorrogas, el incremento será del IPC real de año anterior (si el mismo es mayor a 1,5 puntos, si no lo es, subirá 1,5 puntos), más 1 punto de forma proporcional a coeficientes.

Para el año 2009 los complementos de puesto de trabajo se revisarán en el IPC real del año anterior, si el mismo es mayor a 1,5 puntos, si no lo es, subirá 1,5 puntos, a partir del 2010, lo será en el mismo porcentaje que el salario base.

Los demás conceptos económicos revisables, lo serán en el mismo porcentaje que el salario base.

#### 4.2. Revisión económica del Salario Pensionable.

Para no gravar con mayores cargas los costes del plan de pensiones, se determina que el salario base y la antigüedad, a efectos de determinación del salario pensionable, serán calculados con un incremento del 1,5 % fijo anual durante la vigencia del convenio, con los respectivos deslizamientos que se produzcan en el resto de conceptos.

## **Capítulo 2. Organización del trabajo.**

### **Artículo 5. Normas generales.**

La organización del trabajo, con sujeción a la normativa vigente en cada momento, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La Empresa adoptará un sistema de organización de trabajo que facilite la formación profesional y técnica de los trabajadores, debiendo procurar éstos, en la medida de sus posibilidades, completar y perfeccionar sus conocimientos. Para ello la Empresa les facilitará los medios necesarios, tanto por la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, sin que en ningún caso, debido a los procesos de formación, se pueda producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores ni de sus derechos adquiridos.

### **Artículo 6. Dudas en la ejecución del trabajo.**

Ante cualquier dificultad o duda que se presente en la ejecución del trabajo, el trabajador deberá solicitar aclaración de su superior inmediato, al que comunicará también cualquier entorpecimiento para realizar su misión o las faltas que observe en el material, instrumentos, útiles, herramientas, máquinas y condiciones de trabajo. En los casos de urgencia, el trabajador adoptará las medidas que considere necesarias, dando cuenta posteriormente a su superior inmediato.

### **Artículo 7. Uso de maquinas y elementos de trabajo.**





El trabajador cuidará de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confíen.

Fuera del trabajo queda prohibido utilizar máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que estén o no asignados al trabajador, sin expresa autorización de la Empresa.

### **Artículo 8. Disposiciones de carácter general para todo el personal.**

Se establecen las siguientes disposiciones de carácter general:

1. Los trabajadores tienen la obligación de conocer el presente Convenio y han de cumplirlo sin que su desconocimiento justifique ni atenúe la falta que pudiera producirse. A este fin, la Empresa proporcionará a cada trabajador un ejemplar del mismo.
2. Todas las ausencias al trabajo deberán ser justificadas con la mayor brevedad posible. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador deberá comunicarlo a su mando superior más próximo, quién a su vez, deberá comunicarlo a la Subárea RRHH, Prevención y Salud.
3. Todos los trabajadores están obligados a desarrollar sus funciones y aquellos trabajos y operaciones dentro de los cometidos generales de su competencia profesional, de acuerdo con las órdenes de los Mandos que orgánicamente les correspondan, respetando lo establecido en la normativa sobre Seguridad y Salud y demás disposiciones concordantes.
4. Cuando al efectuar un trabajo se ocasionen daños, directa o indirectamente, a personas o cosas, el trabajador que esté al frente del mismo lo comunicará de forma detallada, a su responsable inmediato.
5. La Empresa facilitará a todos sus empleados una tarjeta de identificación, que obligatoriamente llevarán consigo y exhibirán siempre que sean requeridos para ello, dentro de su jornada laboral.
6. Las cuadrillas de trabajo estarán formadas por dos operarios, de los que uno asumirá la función de responsable, dicho responsable podrá ostentar la categoría profesional de Montador, Oficial de Oficios u Ayudante de Oficios-Oficial 3ª y el otro operario podrá ostentar la categoría Ayudante de Oficios-Oficial 3ª o Peón Especialista.
7. Las sustituciones a categoría superior deberán hacerse, siempre que los medios lo permitan, con la categoría inmediata inferior, en el caso del Ayudante de oficios-Oficial 3ª y el Peón Especialista, que formen parte de una cuadrilla no siendo responsable de la misma no les corresponderán el abono de diferencia de categoría superior.



### **Artículo 9. Trabajos particulares.**

Queda prohibido a todo el personal, durante el horario establecido, dedicarse a trabajos, ocupaciones o negocios por cuenta propia o ajena, así como utilizar los bienes de la Empresa para sus propios fines.

El personal no podrá, fuera de su jornada de trabajo, efectuar trabajos que sean concurrentes con las actividades de la Empresa.

### **Artículo 10. Lugar de ejecución del trabajo.**

Todo el personal de la Empresa queda obligado a acudir diariamente a un local, previamente asignado por la Dirección de la Empresa, que se considerará como centro o lugar de trabajo, según que el trabajador de que se trate realice sus funciones en el mismo o reciba en él las instrucciones para ejecutarlas en el exterior.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa, el Comité y los trabajadores afectados, podrá iniciarse la jornada laboral en un lugar distinto.

### **Artículo 11. Trabajos de superior categoría.**

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría laboral que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité de Empresa, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Con objeto de que este sistema no pueda utilizarse como sustitutivo del Concurso-Oposición, la Empresa se compromete a que la realización de trabajos de superior categoría se haga por rotación trimestral de los empleados que pudieran desarrollarla, al mismo tiempo que deberá informar previamente al Comité de Empresa, con objeto de que pueda hacer las alegaciones pertinentes y exigir la rotación contemplada anteriormente y el cumplimiento de todo lo estipulado en este artículo, informando, en su caso, a la Comisión de seguimiento sobre los casos puntuales en los que no se pueda realizar, acudiendo en su caso a la Comisión paritaria y a los órganos laborales competentes.

La realización de trabajos de categoría superior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.



## **Artículo 12. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional deberá ejercerse de manera rotativa entre los trabajadores afectados del área concreta, no podrá ejercerse más de dos veces con trabajadores que tengan más de 50 años de edad, salvo que exista acuerdo expreso del trabajador y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al mismo grupo profesional.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, estas lo serán por el tiempo mínimo y estrictamente necesario, y deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, debiéndose comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de la formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente se realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los puestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

## **Artículo 13. Movilidad geográfica.**

Se considerará traslado de personal la movilidad de éste que conlleve necesariamente cambio de residencia y tenga, además, carácter permanente.

El traslado de personal podrá realizarse:

1. A solicitud del interesado.
2. Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario a los representantes legales de los trabajadores a la misma vez que a ellos.

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle el salario de acuerdo con la categoría laboral que se precise para desarrollar el nuevo puesto de trabajo y sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por el gasto que el cambio de residencia le origine.

Efectuándose el traslado por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a lo convenido entre ambas partes, con sujeción a lo estipulado en el





presente Convenio Colectivo.

Por necesidades de servicio el traslado podrá ejercerse únicamente con trabajadores que lleven menos de 10 años de servicios efectivos en la Empresa, y tan solo una vez con cada uno de ellos. Dicho traslado requerirá razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

En el caso de que se efectúe el traslado, el trabajador dispondrá de 2 meses naturales para incorporarse a su nuevo destino, siéndole abonados por la Empresa los gastos de traslado propio, de los familiares a su cargo y enseres, así como una gratificación por una cantidad equivalente a tres mensualidades de su salario.

La Empresa le facilitará, además, una vivienda adecuada que, en el caso de que sea alquilada, su alquiler no podrá exceder del 15 por 100 del salario-base, ambos en cómputo mensual, corriendo el posible exceso por cuenta de la Empresa.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado en el centro de trabajo de origen.

En el caso de rescisión de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de dos mensualidades por cada año de servicios efectivos prestados a la Empresa.

#### **Artículo 14. Comisión de seguimiento.**

Bajo el principio irrenunciable de que la organización del trabajo es potestad de la empresa, se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento, dando un mayor protagonismo a los representantes de los trabajadores en la organización del trabajo, y concretamente en los siguientes aspectos:

- Trabajos de superior categoría.
- Movilidad funcional.
- Incidencias e intervenciones de los distintos cuadros horarios existentes en la empresa.
- Estudio de las peticiones de cambio de puesto de trabajo.
- Así como todo lo concerniente con la organización del trabajo.

### **Capítulo 3. Clasificación profesional y definiciones.**



### **Artículo 15. Clasificación según la permanencia.**

El personal estará clasificado según su permanencia en temporal, interino, a tiempo parcial y fijo o de plantilla.

### **Artículo 16. Clasificación según la función y/o categoría.**

El personal afectado por el presente Convenio se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza y/o su categoría laboral, en los siguientes grupos:

Grupo 1 Personal Técnico.

Grupo 2 Personal Administrativo.

Grupo 3 Personal Operario.

Grupo 4 Personal Subalterno.

### **Artículo 17. Categorías laborales.**

Los grupos señalados en el artículo anterior, se subdividen en las categorías laborales siguientes:

**#\*1\*#**

### **Artículo 18. Función y definición de las categorías profesionales.**

SUBDIRECTOR

Es aquel titulado de Grado Superior que nombrado por la Empresa, ostenta la dirección y jefatura de todas las Áreas de carácter técnico y administrativo, asumiendo la responsabilidad de su correcto funcionamiento, así como las sustituciones del Director Gerente en las circunstancias que lo requieran.

GRUPO PRIMERO. PERSONAL TÉCNICO.

Será clasificado dentro de este Grupo el personal que presta sus servicios en la Empresa y a quien, para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico, acreditados mediante la titulación correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Primera Categoría:

Jefe de Área.- Son aquellos que, dependiendo de la Dirección de la Empresa y pudiendo tener Titulados de Grado Superior o Medio a sus órdenes, tienen la responsabilidad de la organización, planificación y coordinación de toda el área,



así como del control y el correcto desarrollo y ejecución de las funciones que le son de competencia.

#### Segunda Categoría:

**Titulado de Grado Superior sin Jefatura.-** Son los Titulados de Grado Superior que, habiendo sido contratados específicamente por su titulación, tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades que se le encomienden en cualquiera de las áreas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación, organización o proyectos, de acuerdo con su titulación.

**Jefe de Subárea.-** Son los que poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional, han sido delegados por la Dirección de la Empresa para responsabilizarse del correcto funcionamiento de alguna área o unidad de actividades de la Empresa o bien para llevar, bajo su mando y responsabilidad, la explotación de una o varias unidades de la Empresa.

#### Tercera Categoría:

**Titulado de Grado Medio sin Jefatura.-** Son los Titulados de Grado Medio que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades que se le encomienden en cualquiera de las áreas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación, organización o proyectos, de acuerdo con su titulación.

**Técnico de Oficina Técnica.-** Son aquellos que sin poseer titulación de grado medio realizan, por conocimientos similares, las mismas funciones que los Titulados de Grado Medio Sin Jefatura.

#### Cuarta Categoría:

**Delineante.-** Son los que, habiendo adquirido los conocimientos necesarios equiparables a una Formación Profesional de segundo grado, dibujan los planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis; efectúan cubicaciones; croquizan del natural y ejecutan con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

**Operador de Cartografía.-** Son los que introducen, actualizan, y mantienen la cartografía base, las redes de abastecimiento y alcantarillado, la red y datos de viario. Realizan planos de proyectos y croquis. Escanean e imprimen planos a escala. Obtienen informes e inventarios de las redes de abastecimiento y alcantarillado, sus elementos, y datos asociados.

**Analista de Laboratorio.-** Son los que, habiendo adquirido los conocimientos equiparables a una Formación Profesional de segundo grado en la especialidad,





bajo las órdenes del personal titulado correspondiente, ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan materiales y, además de ejercer funciones administrativas elementales, propias del laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan análisis de tipo básico o normalizado.

Inspector de Obras.- Son aquellos que, estando en posesión de conocimientos suficientes, efectúan las inspecciones de obras controlando su marcha, calidad y dosificación de los materiales, colaborando en las mediciones y replanteo y, en general, en la toma de los datos necesarios para que se pueda practicar la liquidación de las mismas.

Quinta Categoría:

Auxiliar Técnico.- Son los que colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico que les encomiendan sus superiores.

GRUPO SEGUNDO.

SUBGRUPO PRIMERO. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Será clasificado dentro de este Subgrupo el personal que presta sus servicios en la Empresa y a quién para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos de carácter administrativo, equiparables a la adecuada titulación según categorías o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Primera Categoría:

Jefe de Área.- Son los que, dependiendo de la Dirección de la Empresa y poseyendo los conocimientos equiparables a una titulación superior, tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades correspondientes a varias unidades administrativas y/o económico-financieras de la Empresa.

Segunda categoría:

Jefe de Subárea.- Son los que poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional, han sido delegados por la Dirección de la Empresa para responsabilizarse del correcto funcionamiento de alguna área o unidad de actividades de la Empresa o bien para llevar, bajo su mando y responsabilidad, la explotación de una o varias unidades de la Empresa.

Tercera Categoría:

Subjefe de Subárea.- Son los que actúan como inmediatos colaboradores del Jefe de Subárea, sustituyendo plenamente a este último en los casos de ausencia o





enfermedad, pudiendo encargarse al propio tiempo de una especialidad determinada, de cuya organización y disciplina son responsables.

**Analista de Aplicaciones/Analista Programador.-** Son los que, bajo la supervisión del responsable correspondiente, analizan las especificaciones de las aplicaciones informáticas y las descomponen en unidades de tratamiento o procedimientos mecanizados, adaptándolas a los recursos tecnológicos de que disponen y especificando las funciones que corresponden a cada programa de acuerdo con una metodología establecida.

**Cuarta Categoría:**

**Administrativo de Servicio.-** Son los que, poseyendo conocimientos necesarios equiparables a una Formación Profesional de segundo grado, potenciados con una capacitación específica, realizan, bajo las órdenes de sus superiores, tareas de responsabilidad relacionadas con la subárea que desempeñan, así como cuantas otras requieran, para su total y perfecta ejecución, con suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Este personal puede tener a sus órdenes trabajadores de igual o inferior categoría.

**Programador de Aplicaciones.-** Son los que, bajo la supervisión del responsable de programación o de otra persona designada al efecto, analizan y realizan las especificaciones de los programas o procedimientos mecanizados, realizan el diseño de los mismos, codifican un texto ejecutable por el ordenador y prueban, verifican y ponen a punto dichos programas, todo ello de acuerdo con una metodología establecida.

**Quinta Categoría:**

**Oficial Administrativo.-** Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a una Formación Profesional de primer grado, desarrollan, bajo las órdenes de sus superiores, determinados trabajos de la unidad, subunidad administrativa, sección, negociado, delegación o agencia a que pertenezcan.

**Operador de Ordenador.-** Son los que, bajo la supervisión del responsable de explotación o de otra persona designada al efecto, mantienen en funcionamiento el centro de proceso de datos, realizando los trabajos detallados en la hoja de ejecución, atienden los mensajes originados por el equipo y anotan las incidencias observadas durante la ejecución.

**Sexta categoría:**

**Ayudante Administrativo-Oficial de Tercera.-** Son los que, con la formación profesional elemental de las funciones que integran su oficio, ejecutan los trabajos acordes con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un





superior. Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría.

Séptima categoría:

Auxiliar Administrativo.- Son los que realizan trabajos de carácter elemental administrativo que les encomiendan sus superiores.

Se requiere en esta categoría una suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas auxiliares de oficina.

**SUBGRUPO SEGUNDO: AUXILIARES DE OFICINA.**

Primera categoría:

Inspector de Suministros.- Son los que realizan inspecciones en las instalaciones de los abonados como consecuencia de suponer la Empresa que puedan existir anomalías en sus suministros, o por denuncias de personas o entidades ajenas a la misma. Deben estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los abonos y normas reglamentarias, así como para detectar los posibles fraudes y fugas de agua producidos.

Encargado de Lectores.- Son aquellos empleados que, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, realizan las funciones, entre otras, de distribución, vigilancia e inspección del personal a sus órdenes, en sus respectivas actividades.

Segunda categoría:

Lector de Contadores.- Son los encargados de realizar la labor de lectura del consumo registrado en los contadores. Cuando no realicen su trabajo normal, se les podrá encomendar trabajos de repaso, comprobación y similares, del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con los suministros.

Almacenero.- Son los que, con conocimientos adecuados de los materiales, tienen a su cargo la recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los mismos, cumplimentando la documentación establecida.

Tercera categoría:

Telefonista.- Son aquellos empleados que tienen a su cargo como misión exclusiva el manejo de las centralitas telefónicas, radiofónicas u otros sistemas de comunicación de las distintas dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior, atendiendo las diferentes peticiones y los avisos de supuestas averías o anomalías.



## PERSONAL OPERARIO.-

Será clasificado dentro de este Grupo el personal que preste sus servicios en la Empresa y a quién, para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos y prácticas de los oficios propios de la actividad, acreditado mediante la titulación correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

### Primera categoría:

Capataz y Encargado.- Son aquellos operarios de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal operario, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

### Segunda categoría:

Subcapataz.- Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a una Formación Profesional de segundo grado, desarrollan los trabajos que les son encomendados, sin perjuicio de su participación personal en los mismos cuidando, asimismo, de los detalles de realización que permitan llevar a cabo las órdenes recibidas. En ausencia del capataz lo sustituyen con plena eficacia.

Oficial Montador.- Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a una Formación Profesional de segundo grado, potenciados con una capacitación específica en su oficio, desempeñan a la perfección y con autonomía el mismo, con conocimiento completo de los trabajos de su especialidad.

Pudiendo además llevar a su cargo cuadrillas de oficiales y ayudantes en trabajos de montaje.

### Tercera categoría:

Oficial de Oficios.- Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a una Formación Profesional de primer grado, potenciados con una capacitación específica en su oficio, desempeñan a la perfección el mismo, con conocimiento completo de los trabajos de su especialidad. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propias, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

### Cuarta categoría:

Ayudante de Oficios-Oficial de Tercera.- Son los que, con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acordes con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.

Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría, o tener a su cargo personal de categoría inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.

Vigilante de Instalaciones.- Son aquellos que tienen encomendado labores de cuidado y vigilancia de instalaciones, debiendo realizar pequeñas labores de mantenimiento.

Quinta categoría:

Peón especialista.- Son los trabajadores que con determinados conocimientos de una especialidad la ejecutan y ayudan a los oficiales, antes de cumplir cinco años de antigüedad en la categoría.

**PERSONAL SUBALTERNO.**

Primera categoría.-

Conserje.- Son los que tienen bajo su mando a los Porteros, Ordenanzas, Personal de Limpieza, etc., cuidando de la distribución del trabajo, control y limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

Segunda categoría:

Ordenanza.- Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia, dentro y fuera de las oficinas de la Empresa, preparan copias y fotocopias de documentos, hacen recados y realizan gestiones a domicilio, a pie o en vehículo, orientan al público en los locales de la Empresa, atienden centralitas telefónicas que no les ocupan permanentemente, colaboran en la limpieza y buen orden de las dependencias, así como cualquier otro trabajo complementario análogo a los especificados.

### **Artículo 19. Escalafón.**

A los efectos del presente Convenio se entenderá por escalafón el encuadramiento de todo el personal fijo o de plantilla de la Empresa en los datos numéricos de plantilla, con indicación del nombre y de la fecha de antigüedad en la Empresa y en la correspondiente categoría profesional.

La Empresa expondrá en sus centros de trabajo anualmente, antes del 10 de Febrero, el escalafón de su personal. Antes del 10 de marzo, el personal podrá formular ante la Dirección de la Empresa las observaciones que estime oportunas en relación con su situación en el escalafón publicado.

Si el interesado no estuviere conforme con la resolución de la Dirección de la Empresa podrá interponer recurso de reposición en el plazo de diez días, que

deberá ser resuelto de modo expreso en el término de quince días, contados desde la fecha de su interposición.

Una vez confeccionado en firme el escalafón, se mantendrá a disposición de los trabajadores en cada centro de trabajo y se entregarán ejemplares del mismo al Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales.

Independientemente de lo anterior, la Empresa confeccionará mensualmente un estadillo en el que se refleje la situación y datos relativos al personal contratado como temporal e interino, entregando ejemplares del mismo al Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales.

#### **Artículo 20. Corretornos.**

Para atender necesidades perentorias así como permisos de corta duración en las Subáreas de Producción y Depuración, se establece un equipo de corretornos, que estará compuesto por un número de trabajadores dependiendo de las necesidades organizativas en cada momento. Dependerá de la Subárea de Ingeniería y Mantenimiento, donde realizará su labor habitual y tendrá como jornada normal, cuando no ejerza sustituciones como tal corretornos, la establecida con carácter general en el Convenio Colectivo. Su regulación se efectuará de forma consensuada entre el comité y la empresa, con el objeto de que sus descansos se efectúen de forma rotativa y sistemática.

### **Capítulo 4. Ingresos, vacantes, y contrataciones.**

#### **Artículo 21. Principios generales.**

La selección y contratación del personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad de contratación, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Las normas de contratación para nuevos ingresos habrán de someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y la normativa oficial vigente en esta materia.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en los modelos oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia en cada momento.

El ingreso en la Empresa, una vez celebrado el contrato de trabajo en cualquiera de sus formas, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones y/o categoría profesional para las que hubiere sido contratado, y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

#### **Artículo 22. Ingresos.**



En base a los Principios Generales establecidos en el artículo anterior, el ingreso en la Empresa se realizará, de forma general, mediante Concurso-Oposición, convocado por la Empresa y calificado por los Tribunales designados al efecto, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 25 (vacantes).

Sin perjuicio de lo anterior, se establecen los procedimientos particulares siguientes:

1. Para los ingresos en las Categorías Primera y Segunda del Grupo Primero y Primera y Segunda del Primer Subgrupo del Grupo Segundo, el Consejo de Administración se reserva el derecho a establecer un procedimiento especial de admisión, dentro de los Principios Generales mencionados. En el supuesto de que el Consejo de Administración no hiciese uso de este derecho, se estará a lo establecido en el sistema general de admisión.

2. Para dar cobertura a las necesidades de contratación de personal con carácter temporal, con motivo de las distintas necesidades que se puedan plantear se acuerdan los siguientes procedimientos:

2.1. Todas aquellas sustituciones que sean necesarias realizar por vacaciones, permisos, enfermedad etc., y en general por la ejecución de trabajos urgentes en los que se prevean una corta duración no determinada se realizarán en primer lugar, con personal de plantilla suficientemente capacitado de las categorías inferiores.

2.2. Si una vez efectuado lo anterior, continuara la necesidad de contratación, se procederá a la contratación de personal con carácter eventual o interino siguiendo los procedimientos relacionados y por orden riguroso de exclusión:

2.2.1. Bolsa de trabajo para las categorías que la forman.

2.2.2. Cuando no exista bolsa de trabajo ó esté agotada, de las listas emanantes de un concurso oposición que se celebre durante la vigencia del presente convenio y que hayan sido aprobados sin plaza por el tribunal. Estas listas tendrán, a partir de su celebración, una vigencia de dos años y los ingresos se realizarán por orden riguroso de puntuación decreciente, según la clasificación realizada por el tribunal. El plazo de vigencia podría ampliarse mediante acuerdo de la parte social y empresarial.

2.2.3. Selección a través del organismo oficial competente.

### **Artículo 23. Tribunales.**

Para realizar los Concursos-Oposición externos se nombrará un Tribunal compuesto por el Presidente, que será el Director Gerente o persona en quien delegue, tres Vocales nombrados por el Director Gerente y otros tres nombrados





en representación de los trabajadores por el Comité de Empresa, así como un Secretario, sin voz ni voto, que pertenecerá a la Empresa. En casos excepcionales y en función de la especialidad de la plaza convocada, el Tribunal podrá designar una persona o Entidad ajena a la Empresa, especializada y cualificada en la materia, para que participe como asesor del Tribunal.

Los Vocales deberán ser, dentro de lo posible, de igual o superior escala, categoría, clase, titulación y/o nivel a la de la vacante convocada. Asimismo, al menos uno de los Vocales designados por cada parte deberá ser, siempre que ello sea posible, de la especialidad o especialidades más afines a la plaza convocada.

Con el fin de que en ningún caso pueda demorarse la celebración del Concurso-Oposición, transcurridos veinte días naturales desde la fecha en que se consolide la necesidad de cubrir una vacante, se constituirá el Tribunal con su Presidente y los seis vocales designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Si transcurridos ocho días naturales desde que la Dirección de la Empresa interese por escrito al Comité de Empresa la designación de sus tres vocales, no se hubiese comunicado dicha designación, se nombrarán por la Dirección de la Empresa como vocales a los dos primeros y al último de la escala, clase o nivel correspondiente a la plaza vacante.

En el supuesto de que no hubiese número de empleados suficiente en la escala, clase o nivel, se suplirá sucesivamente por los empleados de más categoría dentro del grupo correspondiente.

Se considerará causa de incompatibilidad para ser vocal de un Tribunal el parentesco de consanguinidad dentro del tercer grado y de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los aspirantes.

El Tribunal, finalizadas las pruebas, remitirá a la Dirección de la Empresa el acta del resultado habido y las correspondientes propuestas de nombramiento, en su caso.

Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos podrán los concursantes reclamar, en el plazo de cinco días, ante la Dirección de la Empresa y, contra su resolución, ejercitar las acciones legales pertinentes. El Presidente del Tribunal solo ejercerá su derecho al voto en caso de empate en las votaciones, para deshacer el mismo.

La composición de cada Tribunal se hará pública en el ámbito de la Empresa simultáneamente con la publicación de la correspondiente convocatoria. En consecuencia, podrá promoverse recusación contra los miembros del Tribunal en cualquier momento anterior a la resolución definitiva del Concurso-Oposición, es decir, a la firma del acta correspondiente por el Tribunal. La recusación se



planteará por escrito, ante el Tribunal, expresando la causa o causas en que se funda, resolviéndose en el plazo de cinco días naturales, con posibilidad de prórroga de tres días naturales más, por una sola vez, previos los informes y comprobaciones que se consideren oportunos. Con la resolución dictada por el Tribunal en relación con la recusación efectuada se agota la vía de reclamaciones ante la Empresa al respecto.

Para los Concursos-Oposición internos se procederá conforme al Reglamento de Promoción interna de EMACSA descrito en la CLÁUSULA ADICIONAL IV del presente Convenio.

La vigencia de las listas de aprobados de concursos, tanto internas como externas será de dos años, plazo que podría ampliarse mediante acuerdo de las partes.

#### **Artículo 24. Convocatorias.**

Para las Promociones internas se estará conforme al Reglamento de Promoción interna de EMACSA descrito en la CLÁUSULA ADICIONAL IV del presente Convenio, para las externas al anunciarse las convocatorias de ingreso o vacante, en cualquier escala o puesto, se definirán, además del plazo de presentación de las instancias y fecha estimada de iniciación de las pruebas, en cualquier caso, las características de las mismas, lugar de trabajo, residencia, sistema de ingreso, temas objeto de las pruebas, méritos a aportar, así como cuantos requisitos sean precisos.

#### **Artículo 25. Vacantes.**

1. Las vacantes que se produzcan en la Empresa ya sean por plaza de nueva creación, baja en la Empresa o cambio de categoría, serán cubiertas en primer lugar mediante concurso de traslado de entre trabajadores con el mismo nivel y formación profesional y en segundo por convocatoria de concurso-oposición restringido entre el personal perteneciente a la Empresa sin distinción de Grupos ni Categorías, con las salvedades siguientes:

1.1. Para tener derecho a presentarse a estas convocatorias, el personal eventual o interino de la Empresa deberá haber sido seleccionado previamente mediante concurso-oposición.

Si cumplimentado el procedimiento anterior la vacante no llegara a cubrirse, la Dirección de la Empresa previa publicación con tiempo suficiente convocará Concurso-Oposición público.

1.2. Para las vacantes que se produzcan en las Categorías Primera y Segunda del Grupo Primero y Primera y Segunda del Primer Subgrupo del Grupo Segundo, la Dirección de la Empresa se reserva el derecho de libre designación.



2. Una vez celebrado un Concurso-Oposición cualquiera para ingreso en la Empresa, las listas de clasificación de los aspirantes que hayan sido aprobados sin plaza por el Tribunal podrán ser utilizadas por la Empresa, durante el período de dos años, para efectuar nuevos ingresos de la misma categoría, mediante orden riguroso de puntuación decreciente, según la clasificación realizada por el Tribunal.

3. La convocatoria deberá ajustarse a lo dispuesto en el Reglamento de Promoción interna de EMACSA descrito en la CLÁUSULA ADICIONAL IV del presente Convenio.

### **Artículo 26. Sustituciones.**

Todas aquellas sustituciones que sea necesario realizar por: vacaciones, permisos, enfermedad etc. y, en general, por la ejecución de trabajos urgentes en los que se prevea una corta duración no determinada, se realizarán, en primer lugar, con personal de plantilla suficientemente capacitado de las categorías inferiores. En el caso de que lo anterior no fuese posible, previa acuerdo con el Comité de Empresa, la sustitución se realizará de acuerdo con el apartado 2) del artículo 22. - Ingresos.

### **Artículo 27. Periodo de prueba.**

En los contratos de trabajo se establecerá un periodo de prueba de quince días laborables para los trabajadores no cualificados, un mes para los trabajadores cualificados sin función de mando, tres meses para los trabajadores con función de mando y seis meses para los Titulados de Grado Medio y Superior o formación equivalente. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador en periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

A los efectos de los derechos y obligaciones de ambas partes durante el período de prueba, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de promociones internas, los períodos de prueba se establecerán en las condiciones de las respectivas convocatorias, no siendo en ningún caso superiores a los indicados anteriormente.

### **Artículo 28. Ceses.**

El personal fijo o de plantilla que desee cesar voluntariamente vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Empresa en un plazo de 30 días naturales para los Grupos Primero y Segundo y 10 días naturales para los Grupos Tercero y Cuarto. El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar, de la liquidación del trabajador, una cantidad equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.





Para el personal eventual o interino, en relación con las condiciones de los ceses, se estará a lo dispuesto en los correspondientes contratos de trabajo.

Todos los ceses se comunicarán en los plazos establecidos a través de la Subárea RRHH, Prevención y Salud.

## **Capítulo 5. Formación y promoción profesional**

### **Artículo 29. Principio general.**

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo o de plantilla afectado por el presente Convenio tendrá derecho a: ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales; la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

La instrumentación del ejercicio de estos derechos, deberá llevarse a cabo con la participación del Comité de Empresa.

### **Artículo 30. Necesidades, dotación presupuestaria y bonificaciones.**

La Empresa se compromete a establecer un sistema de formación, que tendrá como fin el desarrollo personal y profesional de cada trabajador, mejorar la calidad del puesto de trabajo y que las condiciones del mismo permitan la identificación con éste. A cuyo fin se consignará en los presupuestos anuales de EMACSA las correspondientes partidas económicas, que deberán ser estudiadas y programadas conjuntamente con el Comité de Empresa, teniendo en cuenta tanto las necesidades futuras de la Empresa como el hecho de otorgar posibilidades reales de formación.

La Comisión Paritaria de Formación, formada por los representantes de la Empresa y del Comité de Empresa, (tres por cada parte) serán los responsables de seleccionar los cursos que les sean solicitados desde las distintas Subáreas y Áreas, así como los solicitados por los representantes sociales.

Los cursos que al efecto realice el trabajador, a excepción de los realizados en la jornada laboral cuya asistencia es obligatoria, serán bonificados con 8,12 euros por hora de asistencia hasta un máximo de 32,46 euros/día, independiente del número de horas de asistencia, para aquellos que la Comisión de Formación considere de un interés especial y que tengan que darse fuera de la jornada laboral por su naturaleza y siempre que sean dentro de la localidad de Córdoba.

La Comisión Paritaria de Formación se reunirá al menos cuatrimestralmente, para llevar el seguimiento a todo lo concerniente con la Formación del Personal (Plan de formación, tratando las peticiones de facilidad de horarios y/o descansos para

cursos o exámenes, las peticiones de cursos no programados, peticiones de financiación de cursos universitarios de futuro interés para la empresa, Cursos de adaptación y capacitación, etc.)

### **Artículo 31. Cursos de adaptación y capacitación.**

La Empresa, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de Áreas o Subáreas.

### **Artículo 32. Cursos externos de formación.**

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 45 del presente Convenio.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Aquel personal que curse estudios universitarios, bien relacionados con su trabajo u otros que pudieran tener una proyección de futuro en la empresa, podrán solicitar por escrito ante la empresa, aportando en su caso la documentación que se le requiera, el sufragio del abono de los gastos de matrícula.

## **Capítulo 6. Régimen económico**

### **Artículo 33. Normas generales.**

La totalidad de las condiciones económicas establecidas en el presente Capítulo quedan referidas a la jornada normal de trabajo determinada en el artículo 44 del presente Convenio, por lo que las condiciones económicas para los trabajadores contratados a tiempo parcial se fijarán de forma proporcional al tiempo realmente trabajado.

El sistema de remuneraciones que regula el presente Convenio anula la totalidad de las percepciones establecidas anteriormente.

### **Artículo 34. Retribución diaria y horaria.**



A efectos de abonos o deducciones se considerará como retribución horaria el cociente que resulte de dividir del importe del sueldo base, antigüedad, complemento «ad personam», participación en beneficios, complemento lineal, complemento de puesto y pagas extraordinarias, por el número de horas anuales, pactado en el capítulo de jornada.

### **Artículo 35. Salario.**

1. Concepto. Se entiende por salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso, computables como de trabajo. No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

1.1. Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.

1.2. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

1.3. Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

2. Elementos. Forman el salario los conceptos retributivos que se fijan en este Convenio.

3. Estructura. La estructura de las retribuciones se ajustará a los siguientes conceptos:

3.1. Sueldo-base, según escala

3.2. Complementos.

3.2.1. De Convenio.

3.2.2. Personales.

3.2.3. De Puestos de Trabajo.

3.2.4. De Cantidad.

3.2.5. De Vencimiento Superior al Mes.

3.3. Otras Retribuciones.

4. Forma de pago. El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por períodos mensuales y se realizará a través de ingreso en la cuenta corriente bancaria o entrega de un





cheque nominativo, a elección del empleado.

- En el primer caso, y durante los primeros seis meses de 2009, el importe de los devengos de carácter fijo se ingresará por la Empresa antes del día 20 de cada mes en concepto de entrega a cuenta y el resto dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente. A partir del mes de octubre, el pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por periodos mensuales y se realizará a través de ingreso en su cuenta corriente o bancaria antes del día 15 de cada mes, de los conceptos fijos del mes en curso, más los conceptos variables del mes anterior. La liquidación de los conceptos variables de la nómina se realizará en el ingreso de nómina del mes siguiente a que se produzcan.

- En el segundo caso, el abono se efectuará, igualmente, antes del día 15 de cada mes.

El proceso para el ingreso de las gratificaciones extraordinarias, se hará conjuntamente con el de la nómina mensual, en los meses en los que corresponda dicha percepción.

5. Recibos. A todo trabajador, al hacerle entrega de las remuneraciones devengadas, se le hará un documento justificativo e individual que consignará el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiera, la especificación sueldo-base correspondiente y en su caso a los complementos y otras retribuciones especificado unitariamente, así como las deducciones que legalmente procedan.

6. Ningún trabajador de EMACSA afectado por este convenio podrá pactar con la Empresa pluses que no estén recogidos en el mismo, ni condición laboral o social distinta a la que se describe en él, sin el conocimiento e información expresa del Comité de Empresa, excepto los ya pactados, hasta su extinción.

### **Artículo 36. Sueldo base mensual.**

El sueldo base mensual será el resultante de aplicar la tabla de coeficientes que se desarrolla a continuación, fijándose el coeficiente 1 con el importe diario para el año 2009 de 38,430667 euros (treinta y ocho con cuarenta y tres cero seis sesenta y tres euros), a los 365 días (Trescientos sesenta y cinco días) del año y será percibido por la totalidad del personal de la Empresa en doce mensualidades.

Dicho sueldo base para cada categoría laboral servirá de base para el cálculo de los demás conceptos salariales.

**#\*2\*#**

**#\*3\*#**





El personal con las categorías de Auxiliar Administrativo y Peón especialista, por cada año de antigüedad en la empresa, se les irá incrementando el salario en ambas categorías hasta alcanzar las de Ayudante Administrativo y Ayudante de Oficios respectivamente, conforme a la tabla de coeficientes y tiempo definida a continuación:

Primer año	Segundo año	Tercer año	Cuarto año	Quinto año	Sexto año
1,00000	1,025078	1,050156	1,075234	1,100312	1,12539

Para los Auxiliares Administrativos existentes en Plantilla a fecha 31 de diciembre de 2008, cuyo coeficiente era 1,06209, la escala a aplicar es la siguiente:

Primer año	Segundo año	Tercer año	Cuarto año	Quinto año	Sexto año
1,06209	1,074750	1,087410	1,100070	1,112730	1,12539

Con el fin de que esta medida tenga el mínimo de afección sobre el Plan de Pensiones, hasta que este colectivo no alcance una antigüedad de diez años, no consolidará este coeficiente a efectos de salario pensionable.

### **Artículo 37. Complementos de convenio.**

#### 1. Participación en Beneficios.-

En concepto de participación en beneficios, cada empleado percibirá mensualmente, y en doce mensualidades, un importe equivalente al 10 % del sueldo o jornal base, más los emolumentos por antigüedad que disfrute en cada momento, según la fecha de su ingreso en la empresa, en la siguiente forma:

- 1.1. El primer año de servicio en la EMACSA el 30%
- 1.2. El segundo año de servicio en la EMACSA el 70%
- 1.3. El tercer año de servicio y siguientes el 100%

#### 2. Complemento Lineal.-

Este complemento está integrado por Doscientos euros (200€) anuales repartidos de forma lineal para todos los trabajadores de plantilla. Este Complemento será revisado anualmente con la subida pactada en Convenio.

El importe resultante de este concepto se cobrará repartido en doce mensualidades.





Los trabajadores con jornada a tiempo parcial percibirán la parte proporcional de acuerdo con el tiempo de jornada contratado.

### **Artículo 38. Complementos personales.**

#### 1. Antigüedad.-

Los trabajadores con jornada a tiempo completa percibirán por cada trienio de servicios prestados 40,852227 euros.

Los trabajadores con jornada a tiempo parcial percibirán la parte proporcional de acuerdo con el tiempo de jornada contratado.

Cada trienio se devengará a partir del día 1º del mes en que se cumpla.

El importe resultante de multiplicar el número de trienios por los valores fijados para estos, se cobrará en las doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

Este complemento se actualizará cada año en el mismo porcentaje pactado en convenio para el sueldo base.

#### 2. Complemento «ad personam»

Todos aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla al 31/ 12/2000, tienen consolidado el presente complemento consistente en:

Complemento «ad personam» = (Derecho consolidado antigüedad - Nueva antigüedad) + (Derecho consolidado participación Beneficios - Nueva Participación Beneficios).

El «Derecho consolidado antigüedad» es igual el cálculo efectuado del porcentaje de antigüedad que en cada momento corresponda, según el baremo siguiente, sobre sueldo base y gratificaciones extraordinarias.

Se aplicará el baremo con los porcentajes que se detallan a continuación, teniendo en cuenta que la fecha de partida para la percepción del aumento del % será la de primero de enero o julio, según se haya producido el ingreso en la Empresa dentro del primero o segundo semestre:

2.1. Por cada año de los 10 primeros de servicio en la Empresa, el 2 por 100.

2.2. Por cada uno de los 15 años siguientes, el 1 por 100 de aumento.

2.3. Por cada uno de los restantes años de servicio, hasta la jubilación, el 0,50 por 100.

El «Derecho consolidado Participación Beneficios» es el cálculo efectuado del 10

% sobre el derecho consolidado de antigüedad en doce mensualidades.

Este derecho «ad personam» solamente podrá ser modificado por la voluntad del trabajador que lo sustenta y la EMACSA, de común acuerdo. Como garantía cada trabajador afectado por este complemento tiene un certificado de la empresa, que garantiza ese derecho.

Este complemento forma parte del salario pensionable a efectos del Plan de Pensiones.

### **Artículo 39. Complementos de puesto de trabajo.**

Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

#### 1. Plus de puesto de trabajo.-

Conceptos ponderables:

1.1. Asistencia y actividad; con ponderación de 41,5 puntos igual para todo el personal de la empresa.

1.2. Quebranto de moneda, con ponderación máxima de 5 puntos.

1.3. Conducción, con ponderación máxima de 7 puntos.

1.4. Atención al público, con ponderación máxima de 10 puntos.

1.5. Turnicidad, con ponderación máxima de 24 puntos.

1.6. Fines de semana, con ponderación máxima de 5 puntos,

1.7. Desplazamiento, con ponderación máxima de 14 puntos.

1.8. Disponibilidad diaria, con ponderación máxima de 20 puntos.

1.9. Multiespecialización, con ponderación máxima de 5 puntos.

1.10. Carga mental, con ponderación máxima de 5 puntos.

1.11. Riesgos tóxicos y biológicos, con ponderación máxima de 16 puntos.

1.12. Locomoción, con ponderación máxima de 7 puntos.

1.13. Factor ambiental, que engloba los siguientes conceptos:

1.13.1. Móviles con ponderación máxima de 2 puntos.



1.13.2. Pantalla con ponderación máxima de 6 puntos.

1.13.3. Inclemencias del tiempo con ponderación máxima de 4 puntos.

1.13.4. Alto riesgo con ponderación máxima de 4 puntos.

1.13.5. Esfuerzo físico con ponderación máxima de 3 puntos.

Este Plus será percibido por los trabajadores, sea cual fuere la modalidad de contratación a la que se encuentre sujeto, en función al puesto que tenga asignado y en cantidad que se detalla en la tabla que se inserta a continuación, siendo el importe del punto 1 (uno) la cantidad de 10,266615 euros.

Este Plus sustituye y compendia a los existentes en anteriores convenios bajo los epígrafes de Asistencia y Actividad, Toxicidad, Conducción, Locomoción, Turnicidad y Quebranto de Moneda, quedando anulado cualquier derecho adquirido, con anterioridad, por estos conceptos.

La percepción del Complemento de Puesto de Trabajo, en función del que se ocupe en cada momento, conlleva el ejercicio y la realización de cuantas actividades o funciones venían realizándose en dicho puesto.

Asimismo las percepciones económicas que recibían los trabajadores adscritos a regímenes de turno en Averías en Redes, Recepción de Averías, Corretornos y Operadores de ordenador en concepto de Plus de Disponibilidad y Guardias, quedan englobadas bajo la denominación de Disponibilidad diaria anulando cualquier derecho económico adquirido con anterioridad, permaneciendo las obligaciones contraídas en los contratos suscritos.

### Tabla de plus de puesto de trabajo

<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>Suma Total</b>
Personal Operario Cardeña	98,5
Corretornos Producción	98,5
Personal Operario Explotación EDAR	95,5
Operador línea fangos EDAR	95,5
Personal Operario turno averías redes	85,5
Personal Operario mantenimiento EDAR	84,5
Personal Operario ETAP / EDAR C. Muriano (sin vivienda)	82,5
Toma de muestras EDAR	75,5
Encargado EDAR / Mantenimiento	75,5
Operador CPD	74,5
Personal Recepción de Avisos Turnos	74,5
Personal Operario Explotación ETAP	69,5
Conductor camión mixto	67,5
Jefe de Subárea EDAR	66,5
Personal Analista EDAR	63,5
Vigilante Obras de Alcantarillado	63,5
Administrativo EDAR	63,5



Personal Operario ETAP / EDAR C. Muriano (con vivienda)	63,5
Personal Operario limpieza fuentes (conducción 100%)	62,5
Personal apoyo camión mixto	61,5
Encargado ETAP	60,5
Personal Operario limpieza fuentes (conducción 50%)	59,5
Administrativo atención al cliente	59,5
Vigilante acometidas vertido y avisos de alcantarillado	59,5
Técnico de Obras y acometidas de alcantarillado	59,5
Personal Operario Mantenimiento ETAP	58,5
Capataz redes	57,5
Inspector de suministro	57,5
Toma de muestras ETAP	57,5
Auxiliar Técnico de Distribución	57,5
Jefe de Subárea Redes	56,5
Control y seguimiento de Obras I	56,5
Control y seguimiento de Obras II	56,5
Informes/acometidas Abastecimiento	56,5
Personal Operario mantenimiento redes	55,5
Técnico Prevención de Riesgos Laborales	55,5
Técnico organización redes	55,5
Vigilancia de Obras	55,5
Administrativo comercial - Nivel I	54,5
Comprobador	54,5
Lector Contadores-Inspector	54,5
Personal Operario averías noche	54,5
Lector contadores	53,5
Técnico de Proyectos/Expedientes	53,5
Médico	52,5
Tesorería	52,5
Técnico de Proyectos Ext e Informes Urbanísticos	51,5
Delineante Cartografía	51,5
Operador Cartografía	51,5
Jefe de Subárea Comercial	51,5
Jefe de Subárea Informática y Sistemas	51,5
Oficial Mecánico	51,5
Administrativo comercial - Nivel II	51,5
Técnico Ing. y Mantenimiento de Instalaciones	51,5
Subjefe Informática y Sistemas	50,5
Jefe de Subárea Compras	50,5
Jefe de Subárea de Contabilidad/Gestión de Control	50,5
Jefe de Subárea Ing.y Mtº instalaciones	50,5
Jefe de Área Administración	50,5
Subdirector	50,5
Jefe de Subárea RR.HH., Prevención y Salud Laboral	50,5
Jefe Subárea Adjunto Dpto. Centrales	50,5
Jefe de Subárea Adjunto a Comercial	50,5
Subjefe explotación CPD	50,5
Jefe de Subárea ETAP	50,5
Jefe de Subárea Oficina Técnica	50,5
Asesoría Jurídica	50,5
Personal Administrativo	50,0
Personal CPD	50,0
Administrativo Cartografía	50,0
Jefe Área distribución	49,5
Jefe de Subárea Laboratorio	49,5



Personal Recepción de Avisos Normal	49,5
Telefonista	48,5
Jefe de Subárea Adjunto a Obras y Servicios	48,5
Adjunto a Jefe Subárea Laboratorio	48,5
ATS	48,5
Grandes Proyectos y Estudios	48,5
Relaciones Externas	47,5
Jefe Área Secretaria Corporativa	47,5
Personal de Almacén	47,5
Personal Analista ETAP	46,5
Conserje	45,5
Ordenanza-Conductor	45,5
Ordenanza - Archivo	45,5
Ordenanza	42,5

Todo puesto de trabajo no referenciado anteriormente, que se defina en esta o una nueva Organización de trabajo, deberá ser estudiado su Plus de Puesto conjuntamente por la EMACSA con el Comité de Empresa, sin menoscabo de que el trabajador pueda solicitar una revisión a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, sobre la valoración de su complemento de puesto de trabajo, cuando considere que sus funciones merecen un nuevo estudio.

#### 1. Nocturnidad.-

Las horas trabajadas como jornada normal de trabajo durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con un incremento del 24,15% sobre el salario base.

1.1. Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

1.2. Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se hallen comprendidas o no en tal periodo.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal de vigilancia de noche, así como aquellos trabajadores que sean contratados expresamente para realizar su función durante el periodo nocturno.

#### 2. Disponibilidad y Guardias.-

La empresa para mejor llevar a cabo su gestión como Servicio Público, cumplimentará en número de cuadrillas y turnos suficientes para atender debidamente cualquier avería o urgencia que se presente y reducir al mínimo las horas extraordinarias.

Podrá pactar con el personal un plus de expectativas que se realizará fuera de las horas normales de trabajo, sin que por tal motivo deba exceder de la jornada máxima ni el número de horas extraordinarias que se establezcan por ley,



debiéndose respetar el descanso intermedio entre jornadas.

Estas guardias obligan al empleado, por lo que marca el párrafo anterior, a estar localizable por la EMACSA, de forma que ello le permita personarse en los locales de la misma en un tiempo mínimo circunstancial.

La cuantía económica de este plus queda reflejada en el cuadro siguiente y las condiciones particulares por las que deba de regirse, serán las reseñadas en el documento particular que individualmente se suscribirá entre la Empresa y los afectados, y que deberá reflejar necesariamente lo pactado sobre este particular entre la EMACSA y el Comité de Empresa.

#\*4\*#

Este complemento se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en convenio para el salario base.

#### **Artículo 40. Pluses de cantidad.**

##### **Horas Extraordinarias.-**

Con el fin de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, la Empresa revisará de forma permanente sus procedimientos de actuación al objeto de que, dentro de lo posible, las necesidades normales de trabajo puedan resolverse dentro de la jornada normal.

Tendrán el carácter de «estructurales», a efectos de organización interna, las horas extraordinarias que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios, las derivadas de averías que requieran reparación inmediata u otros casos de fuerza mayor que por su trascendencia sean inaplazables, así como las motivadas por: suplencias de personal, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias análogas, siempre que no puedan ser cubiertas razonablemente utilizando los distintos tipos de contratación previstos por la Ley.

Para el cálculo del sueldo-hora-ordinaria, a efectos del pago de las horas extraordinarias, se tomará el cociente obtenido de dividir la suma de las percepciones que por los conceptos de sueldo base, antigüedad, derecho consolidado de antigüedad y gratificaciones extraordinarias que correspondan a cada trabajador durante el año, por el número de horas trabajadas ordinarias que tenga establecidas como jornada durante el mismo período de tiempo.

Para establecer la valoración de las horas extraordinarias, los porcentajes de incremento sobre el valor de la hora ordinaria, calculada como se indica en el párrafo anterior, serán los siguientes:



Las horas extraordinarias realizadas en día laborable, hasta la hora de comienzo de la jornada nocturna, se considerarán con un suplemento del 100%. El resto de las horas que se realicen tanto en periodo nocturno, festivos o en fin de semana, se considerarán con un suplemento del 125%, sin abono del plus de nocturnidad por estas horas, no obstante cuando las horas extras se realicen en periodo nocturno se tendrá en cuenta la consideración siguiente:

Trabajando en dicho periodo nocturno sin exceder de cuatro, el suplemento del 125% se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro se cobrarán con el suplemento del 125% correspondiente toda la jornada realizada, se hallen comprendidas o no en tal periodo.

Todas las horas extraordinarias consideradas como no «Estructurales», que superen las quince al trimestre por persona, se abonarán desde la primera hasta la última con un incremento del 200 por 100.

En el caso de realización de horas extraordinarias, el trabajador podrá optar por la compensación de acuerdo con lo descrito en cualquier de los puntos siguientes:

Abono de las horas extraordinarias según lo pactado en los apartados 1 y 2.

Tiempo de descanso equivalente al número de horas extraordinarias realizadas, incrementadas con el gravamen correspondiente.

Tiempo de descanso equivalente al número de horas extraordinarias realizadas, más compensación económica equivalente al gravamen correspondiente a las horas extraordinarias realizadas.

En el caso de optar por descanso deberá disfrutarlo en el trimestre siguiente a su ejecución a ser posible dentro del año natural en curso, su concesión vendrá obligada por necesidades organizativas y atendiendo dentro lo posible a la propuesta del trabajador.

El computo de horas extraordinarias, tanto de fuerza mayor como no, se ajustarán a lo estipulado en cada momento por Ley.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando al trabajador una copia de su resumen. Con independencia de lo anterior, se entregará semanalmente al Comité de Empresa, copia de las realizadas en dicho periodo.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, el Comité de Empresa y la Jefatura de Personal deberán reunirse mensualmente para analizar las horas extraordinarias realizadas. La documentación pertinente,





especificando las causas, distribución por servicio y relación nominal de los trabajadores que las realizaron, obrará en poder del Comité de Empresa una semana antes de su reunión mensual.

#### **Artículo 41. Pluses de vencimiento superior al mes.**

##### 1. Gratificaciones Extraordinarias.-

Cada empleado percibirá, en concepto de gratificaciones periódicas fijas, cuatro pagas extraordinarias, cuyo importe estará compuesto por una mensualidad del sueldo o jornal base, más la antigüedad que perciba en cada momento y el derecho consolidado en antigüedad del complemento «ad personam» en aquellos que le correspondiere.

El pago de estas gratificaciones se efectuará conjuntamente con el ingreso de nómina de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

Para las liquidaciones de pagas extras al personal que vaya causando baja en la Empresa, se deberán tener en cuenta las dos modalidades de abono existentes y que son como sigue:

Modalidad «A». Para todo el personal que cause baja y que haya sido dado de alta por última vez con posterioridad al 31-5-82, el abono de las pagas será por el sistema moderno (parte proporcional de paga extraordinaria en función de los días trabajados en ese trimestre hasta el día de la baja).

Modalidad «B». Para todo el personal que cause baja y que haya sido dado de alta por última vez con anterioridad al 31-5-82, el abono de las pagas será por el sistema antiguo (partes proporcionales de las 4 pagas desde el día 16 de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, hasta el día en que cause baja).

Las bajas por I.T. no afectarán al cobro íntegro de las Gratificaciones extraordinarias.

##### 2. Premio por años de vinculación.-

A los 25 años de servicio ininterrumpidos, la Empresa abonará a sus empleados, por una sola vez, el importe de una mensualidad íntegra de su salario real.

A los 40 años de servicio ininterrumpidos, la Empresa abonará a sus empleados, por una sola vez, el importe de cuatro mensualidades íntegras de su salario real.

Llegada la hora de la jubilación, los trabajadores percibirán la totalidad de este último premio de vinculación, aún en el supuesto de que no hayan cumplido los 40 años de servicio en la Empresa.

Cuando el trabajador cause baja por Incapacidad Permanente Absoluta o Gran



Invalidez percibirá este último premio proporcionalmente a los años de servicio prestados y, cuando esto ocurra por fallecimiento, el cónyuge cobrará el 50% de los premios antes mencionados.

### 3. Bolsa de vacaciones.-

Con cargo al Fondo de Atención y Cooperación Social que más adelante se define, se distribuirá libremente por el Comité de Empresa una Bolsa de Vacaciones, cuya cuantía será igual para todo el personal, a percibir, con carácter general y proporcionalmente al tiempo trabajado en cada año, en la nómina del mes anterior al que se disfruten las vacaciones y en la fecha del ingreso de la nómina anterior al comienzo de las mismas.

### 4. Otras dotaciones.-

4.1 El personal que no tenga asignado dote de ropa, recibirá una dotación anual de 150 euros, a percibir en la nómina del mes de enero. Este importe será revisado anualmente con la subida pactada en Convenio para cada año.

4.2 El personal que trabaje las noches del 24 y 31 de diciembre recibirá una compensación de 150 euros por día trabajado. Este importe será revisado anualmente con la subida pactada en Convenio para cada año.

## **Artículo 42. Suplidos.**

### 1. Indemnizaciones por desplazamientos fuera del Centro de Trabajo.-

Las indemnizaciones que la Empresa ha de satisfacer a los trabajadores como compensación por los gastos que estos han de realizar al desplazarse fuera de su Centro de Trabajo por necesidades del servicio y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, se divide en dos apartados, según el lugar a donde deban desplazarse.

1.1. Desplazamientos del Centro de Trabajo a otros lugares del área geográfica de actuación de la Empresa. Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte de la Empresa sin realizarse ninguna comida por cuenta del empleado y volviendo a su residencia dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.

En el supuesto de que se realizase alguna comida por cuenta del empleado como consecuencia de este desplazamiento, la Empresa abonará su importe contra entrega de factura, no superando, en ningún caso, la cantidad de 16.651366 euros. Estas cantidades se incrementarían en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

En el caso excepcional de que, como consecuencia de estos desplazamientos, el





empleado hubiera de pernoctar fuera de su residencia, la Empresa abonará al trabajador los gastos realizados contra entrega de factura, no superando en ningún caso las cantidades que se estipulan en el apartado siguiente.

Cuando estos desplazamientos para la realización del trabajo encomendado se efectúen por medios de transporte señalados por la Empresa y que no sean propiedad de la misma, se abonará al empleado los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos.

Cuando se utilice vehículo propiedad del empleado, la Empresa abonará la cantidad por kilómetro recorrido estipulada en el presente Convenio.

## 2. Viajes fuera del área geográfica de actuación de la Empresa.

Cuando el trabajador efectúe algún viaje fuera del área geográfica de actuación de la Empresa por necesidades del Servicio utilizando medios ajenos a la misma, se abonarán al empleado los gastos ocasionados en la forma siguiente:

### 2.1. Gastos de viaje.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo propiedad del empleado, la Empresa abonará la cantidad por kilómetro recorrido, estipulada en este Convenio.

Si el desplazamiento fuese realizado en avión, ferrocarril, autocar o barco, el billete será gestionado por la Empresa. En los casos en que ello no fuese posible, el importe total del billete, previa entrega del mismo, se abonará al empleado. En cualquier caso, deberán ser realizados en clase turista los desplazamientos en líneas aéreas y barcos o similar, así como los de ferrocarril.

Si la empresa accede a que el desplazamiento se realice en vehículo propiedad del empleado, se abonará la cantidad por Km. recorrido estipulada en convenio.

### 2.2. Desplazamientos auxiliares.

Se entiende como tales los desplazamientos a aeropuertos y estaciones, así como desplazamientos interiores. Se abonarán por su cuantía real, que se especificará en la hoja de liquidación correspondiente, acompañando justificante.

### 2.3. Alojamiento.

La Empresa gestionará y abonará directamente el alojamiento de los empleados desplazados, que deberá realizarse en hotel de tres estrellas o similar, incluyendo el desayuno.

### 2.4. Dietas.

Se definen como tales las cantidades devengadas diariamente para satisfacer los



gastos originados únicamente por la manutención de los empleados desplazados fuera del área geográfica de actuación de la Empresa. Su importe será de 31,521574 euros por comida o cena, sin necesidad de presentación de justificante.

Este importe se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

#### 2.5. Justificación del gasto.

En una sola hoja de liquidación, cuyo modelo se facilitará a las distintas Áreas de la Empresa, se consignarán los gastos de viaje, desplazamientos auxiliares y dietas devengadas, debiéndose acompañar ineludiblemente los justificantes de los desplazamientos, en su caso.

#### 2.6. Kilometraje.-

En los casos en que el empleado utilice su propio vehículo para desplazamientos por cuenta de la Empresa, ésta abonará al empleado el correspondiente kilometraje a razón de 0,215087 euros/kilómetro en carretera y 0,245814 euros/kilómetro en ciudad. Estos importes se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

#### 3. Indemnizaciones por prolongación de jornada en horas de comida o cena.-

Si por necesidades del Servicio fuese necesario prolongar la jornada durante el horario normal de comida o cena, por espacio de dos o más horas, la Empresa estará obligada a facilitar al personal la comida; en caso de que, por cualquier dificultad, ello no fuera posible, estará obligada al pago de una compensación económica de 16.651366 euros.

Estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

A estos efectos, el horario normal de comida y cena es 14,45-15'00 y 22'00 horas, respectivamente, por lo que habrá de superarse en dos horas para tener derecho a esta indemnización.

#### **Artículo 43. Casos especiales de retribución.**

Incapacidad Laboral.-Los empleados que se encuentren en situación de I.T., motivada por enfermedad común, maternidad o accidente no laboral, tendrán derecho a que la Empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de su sueldo base, antigüedad, participación en beneficios, complemento lineal y complemento «AD PERSONAM», incrementándose la cantidad resultante en el 32'50 por 100 del sueldo base diario de coeficiente 1,00000 (uno) cada día laboral que se encuentre en dicha situación.



No obstante lo anterior, en la primera baja por I.T. del año, se pagará al finalizar éste, la diferencia entre el complemento de puesto y el complemento por enfermedad (32'50 % del sueldo base diario referido en el párrafo anterior), siempre y cuando la media de absentismo de la plantilla por este concepto no supere la del trienio anterior en un 10 %. Esta cantidad se abonará, si procede, en el primer trimestre del año siguiente.

En las bajas por IT derivadas de accidente laboral, estarán asimiladas a la situación de alta a efectos de salario.

Aquellos empleados que por enfermedad, aunque sea leve, no puedan acudir al trabajo, lo pondrán en conocimiento de la Subárea RRHH, Prevención y Salud. en el plazo de tiempo más breve posible. Si no se ha recabado asistencia del Seguro de Enfermedad, con parte emitido justificativo de su ausencia, o no comunica dentro de la primera hora su imposibilidad de asistir al trabajo, no percibirá la prestación económica del 32'50 por 100 del sueldo base diario establecido en este artículo.

## **Capítulo 7. - Asistencia al trabajo.**

### **Artículo 44. Jornada laboral.**

La jornada laboral que regirá durante la vigencia del presente convenio Colectivo se establece en 35 horas semanales de trabajo efectivo, considerándose como tiempo realmente trabajado los 15 minutos diarios para bocadillo, los permisos y licencias con sueldo recogidos expresamente en la normativa del presente Convenio, así como las eventuales reducciones graciables de jornada concedidas por la Empresa.

Para el personal que no disfrute de ninguna compensación económica o en descansos, los festivos que coincidan en sábado se disfrutarán, el 50% de la plantilla el día anterior al festivo y el resto el posterior laborable, consensuado con el responsable de la Subárea.

El total de horas previstas a realizar durante el año 2009 es de 1554 horas, de conformidad a los calendarios elaborados por la Junta de Andalucía.

Para el resto de años se determinarán las horas a realizar así mismo de conformidad con el calendario que elabore la Junta de Andalucía.

### **HORARIO**

Con carácter general, para todo el personal que no esté en horario especial o en régimen de turnos, el horario será de 7 horas de lunes a viernes en jornada continuada. La hora de entrada y salida al trabajo para dicho personal se fija de 7:45 a 14:45 horas todo el año.

Así mismo se acuerda incorporar al horario una flexibilidad de 12 minutos tanto a la entrada como a la salida para este grupo de personal.

El horario del personal que esté en régimen de turnos o en horarios especiales se determinará en los correspondientes Cuadros Horarios, que se deberán confeccionar anualmente. A estos efectos el cómputo de la jornada laboral se efectuará en los períodos más reducidos que sea posible en cada caso, dentro de los establecidos por la Ley.

Se acuerda en el presente convenio el aumento de la jornada de trabajo de los relevistas por jubilación parcial, contratados antes del uno de enero de dos mil nueve (01/01/2009), hasta el 100% de la misma. En aquellos casos en que se considere necesario para rentabilizarlo, deberán tomar las vacaciones de Enero a Abril y de Octubre a Diciembre, en base a las necesidades Organizativas.

#### **Artículo 45. Servicio militar.**

La incorporación de un empleado al Servicio Militar o prestación social sustitutoria, bien con carácter obligatorio o bien con carácter voluntario, será motivo de suspensión del contrato de trabajo, en los términos y condiciones que establece la legislación vigente, sin que la Empresa venga obligada a realizar ningún dispendio al interesado, salvo en caso de verdadera necesidad y situación legal de pobreza en que se encuentre el familiar directo de primer grado del empleado, en que devengará el 50 por 100 de sus haberes por todos los conceptos, siempre que dicho familiar viva a sus expensas y en su propio domicilio.

#### **Artículo 46. Permisos y licencias.**

Los días para permisos y licencias que en este artículo se establecen tienen la consideración de días naturales. En ningún caso podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

##### **1. Permisos Retribuidos.**

Los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de su retribución, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos durante los tiempos y por las causas que a continuación se relacionan:

1.1. Quince días naturales por matrimonio.

1.2. Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja o hijo.

1.3. Dos días naturales por intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge, pareja, hijos, padres, hermanos y padres políticos; Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad al efecto, el plazo será de cuatro días.



Se podrá hacer uso de estos días, en caso de intervención quirúrgica, desde el día anterior a la misma y hasta 72 horas después. Si se trata de hospitalización (enfermedad grave), se pondrán tomar desde el primer día, hasta 72 horas después de la salida del hospital.

1.4. Tres días laborables en caso de alumbramiento de esposa o pareja a disfrutar dentro de los 10 primeros días naturales del alumbramiento. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad al efecto, el periodo será de 4 días.

1.5. Dos días naturales en caso de muerte de padres, hermanos, abuelos o padres políticos; cuando con tal motivo, el trabajador necesite desplazarse fuera de la localidad al efecto, el plazo será de cuatro días.

1.6. Un día natural en caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos.

1.7. Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

1.8. Un día por matrimonio de hijos, hermanos cuñados y padres, en caso de celebrarse durante la jornada laboral de ese día.

1.9. Un día en Feria de Mayo a determinar entre el comité de empresa y la Empresa.

1.10. El día laborable inmediatamente anterior a las fiestas de Navidad (25 de diciembre) y Primero de Año (1 de enero).

1.11. Para asuntos propios, el empleado tiene concedidos seis (6) días de licencia con sueldo, dentro del período de un año, debiendo solicitarse, como mínimo, con 72 horas de antelación, salvo imprevistos justificados.

Aquellos empleados que no hayan hecho uso de los días de asuntos propios establecidos percibirán 75 euros por día no disfrutado.

Este permiso se computará como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos.

Todas las salidas parciales realizadas por el empleado que no estén contempladas en alguno de los apartados del presente artículo se descontarán de los días de asuntos propios. Los excesos de tiempo registrados por ausencias parciales, serán deducidos de los seis días establecidos y una vez agotados se considerarán como licencias sin sueldo.

Los trabajadores que hayan alcanzado 25 años de antigüedad, tendrán derecho a 1 día más de asuntos propios al año.





Si los años de antigüedad se cumplen antes del 1 de julio, el día adicional precedente se comenzará a disfrutar en el mismo año, si, por el contrario, se cumplen a partir del 1 de julio, se disfrutará en el siguiente año.

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

1.13. La mujer trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo. El Periodo de descanso se distribuiría a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo ser uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de disfrute simultaneo del periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá de exceder de las dieciséis semanas previstas ó de la que corresponda en el caso del parto múltiple.

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, así mismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por su circunstancia y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuiría a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea y sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el



desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la misma.

También tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

1.14. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el padre siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

1.15. Permisos de obligado cumplimiento: Cuando por imperativo legal los trabajadores tengan derecho a algún permiso no recogido en el Convenio, se estará a lo que en este sentido establezcan las leyes.

## **2. Licencia para exámenes.**

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico, organizado por Centros Oficiales o reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia.

## **3. Licencia sin sueldo.**

Se podrán solicitar dos licencias especiales al año sin sueldo, de diez días naturales cada una de duración, siendo siempre potestativa de la Dirección de la Empresa su concesión.

En todo caso se podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia.

## **Artículo 47. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales. Se iniciarán obligatoriamente en día laborable, siendo el tiempo hábil para su disfrute desde el 1 de Enero del año al que correspondan hasta el 31 de enero del siguiente año, no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica ni acumuladas a las del año siguiente.





Con la excepción del personal que trabaje en los regímenes de turnos que legalmente se establezcan y el grupo de Lectores-Cobradores, el personal de la Empresa disfrutará preferentemente el período de vacaciones anuales durante los meses de Julio y Agosto.

Las vacaciones anuales para el personal que trabaje en los regímenes de turnos que legalmente se establezcan, se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, de forma rotativa según el acuerdo y programas que se establezcan de manera oficial con el personal afectado.

A efectos de remuneración, las vacaciones anuales se considerarán como si fuesen días efectivamente trabajados.

La Empresa elaborará el calendario de vacaciones antes del 1 de Marzo.

Los trabajadores tendrán la posibilidad de disfrutar las vacaciones fraccionadamente en cinco períodos sin tope mínimo de días en ninguno de ellos, siempre que dichos períodos sean compatibles con la organización del trabajo y medie entre cada uno de los períodos un mínimo de seis días laborales.

Caso de optar por el disfrute de vacaciones fraccionadas, el cómputo de días será de 22 días laborables.

Adicionalmente, se tendrá derecho a los siguientes días laborables, en función de los años de antigüedad en la Empresa:

- 1 día a los 15 años de antigüedad
- 2 días a los 25 años y
- 3 días a los 35 años.

Si los años de antigüedad se cumplen antes del 1 de julio, los días adicionales precedentes se comenzarán a disfrutar en el mismo año, si, por el contrario, se cumplen a partir del 1 de julio, se disfrutarán en las vacaciones del siguiente año.

#### **Artículo 48. Fiestas y descanso semanal.**

Los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanal que, con carácter general y salvo las excepciones reflejadas a continuación, se disfrutarán en sábado y domingo.

No obstante lo anterior y teniendo en cuenta el carácter de servicio público que presta la Empresa, aquellos trabajadores que, por encontrarse en régimen de turnos y/o horarios especiales no puedan realizar el descanso semanal obligatorio en sábado y domingo, lo efectuarán cualquier otro día, de acuerdo con los





Cuadros Horarios establecidos.

Asimismo, cuando al personal que trabaje en el régimen a que se refiere el párrafo anterior le correspondiera trabajar en día festivo intersemanal (de lunes a sábado), la Empresa vendrá obligada con carácter general a compensarle con el doble de la jornada trabajada, ya sea ésta de 7, 8 ó 10 horas, de la forma siguiente:

Descanso de una jornada normal, en el caso que las hubiera.

Las diferencias de horas acumuladas se abonarán al precio de la hora normal sin el complemento de puesto.

No obstante lo anterior, los días festivos intersemanales (de lunes a viernes) que coincidan en días de descanso, que por ley de turnos tiene el trabajador, se considerarán como días acumulables por festivos, siendo su consideración como jornadas normales.

## **Capítulo 8. Seguridad y salud laboral.**

### **Artículo 49. Principios generales.**

Para el mejor cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa y el Comité de Empresa se comprometen en desarrollar la mencionada Ley, a través del Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud.

La Empresa y Los Representantes Legales de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud velarán por el cumplimiento de la Legislación Vigente en la materia, así como del Reglamento de Funcionamiento Interno.

Dicho reglamento entró en vigor en el mes de mayo de 2008, y será derogado solo cuando las dos partes así lo acuerden.

### **Artículo 50. Comité de seguridad y salud.**

El Comité de Empresa, designará, de entre sus miembros o fuera de ellos, a los representantes sociales en el Comité de Seguridad y Salud, a tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en particular, en su artículo 35 punto cuatro.

### **Artículo 51. Seguridad y salud.**

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de Noviembre de 1995, así como el Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud.





## **Artículo 52. Protección de la maternidad.**

En cuanto a ésta materia se refiere, nos remitiremos a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

## **Capítulo 9. Régimen de asistencia y cooperación social.**

### **Artículo 53. Principio general.**

Existe un régimen de Asistencia y Cooperación Social que integra, por una parte, un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo y de Prestación Definida, complementario a la acción protectora de la Seguridad Social para todo el personal de plantilla y, por otra parte, incluye la aplicación de determinadas ventajas de tipo social, conforme a los artículos que en este Capítulo se detallan.

La duración de este Plan de Pensiones es de carácter indefinido.

El salario pensionable está determinado por los siguientes conceptos:

- Sueldo Base
- Antigüedad
- Participación en Beneficios
- Complemento Ad personan
- Gratificaciones extraordinarias.

Con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en al Art. 4, apartado 2, se establecen los siguientes criterios para la determinación de los conceptos antes descritos:

**SUELDO BASE:** El sueldo base mensual a efectos de determinación del salario pensionable será el resultante de aplicar la tabla de coeficientes que se inserta en el Art. 36 del presente convenio, fijándose el coeficiente 1 con el importe diario, para el año 2009, de 38,148779 € y 13.924,30 € a los 365 días del año, y será aplicado al personal de la empresa adscrito al presente plan de pensiones.

**ANTIGÜEDAD:** La antigüedad se calculará conforme establece el Art. 38.1. No obstante, a efectos del salario pensionable se establece para 2009, que el valor del trienio será de 40,552577 euros.

Los importes así calculados servirán de base para determinar los siguientes conceptos pensionables:

**PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS:** Se determinará en igual forma a la





establecida en el Art. 37.1 del convenio, a efectos de determinación del salario pensionable.

**COMPLEMENTO AD PERSONAN:** Se calculará en igual forma a la establecida en el Art. 38.2 del convenio a efectos de determinación del salario pensionable.

**GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:** Se calcularán de igual forma a la establecida en el Art. 41.1 del convenio.

Para los siguientes años de vigencia del convenio se aplicaran las revalorizaciones a los importes aquí indicados, según determina el Art. 4 Apartado 2 del vigente convenio colectivo.

Este Plan de Pensiones contempla una Póliza de Seguros que da cobertura complementaria a la acción protectora de la Seguridad Social en materia de Incapacidad Permanente Parcial, Incapacidad Permanente Absoluta, Viudedad y Orfandad.

#### **Artículo 54. Atención médica complementaria.**

La empresa mantendrá con una compañía médica asistencia complementaria para todo el personal de plantilla, cuyas condiciones, extensión en prestaciones y cuantía económica, será pactada conjuntamente empresa y comité de empresa.

La empresa elaborará un nuevo pliego de condiciones para el concurso de Atención médica complementaria, incluyendo la asistencia buco dental en la póliza, para que esta cobertura comience desde el 1/1/2010 para todo el personal. Del mismo modo se acuerda elaborar el pliego de condiciones en el primer trimestre del año 2009, para pedir precios/prestaciones y valorar la posibilidad del cambio de compañía.

#### **Artículo 55. Jubilaciones.**

El personal fijo de plantilla podrá jubilarse en la modalidad Anticipada o Parcial si los Organismos competentes le reconocen ese derecho, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento del Plan de Pensiones, acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa de fecha 21 de noviembre de 1997 y acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa de Jubilación Parcial de diciembre de 2006.

Para incentivar a la jubilación anticipada se propone que los que se jubilen anticipadamente cobren:

<b>Edad</b>	<b>Importe</b>
60	24.040,48 €
61	18.030,36 «



62 12.020,24 «

63 6.010,12 «

## **Artículo 56. Enfermedades y accidentes.-**

### **1. Incapacidad Temporal.-**

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador queda obligado, desde el primer día de la baja, a comunicar esta circunstancia inmediatamente al servicio o unidad en la que está integrado que, a su vez, lo notificará a la Subárea RRHH, Prevención y Salud.

Durante el periodo de baja, el trabajador vendrá obligado a presentar en tiempo y forma los correspondientes partes de baja, confirmación y alta, de acuerdo con las normas generales establecidas al respecto.

La Empresa queda facultada para comprobar, en la forma que estime oportuno, la veracidad de la enfermedad o accidente, con independencia de cualquier tipo de certificación médica justificativa de la baja. La comprobación de fraude, falsedad o dolo en la situación de baja, dará lugar a las sanciones previstas en el régimen disciplinario.

Durante la situación de baja el trabajador no podrá dedicarse a ninguna otra actividad remunerada.

### **2. Prestaciones Complementarias.-**

Esta prestación complementaria estará con lo dispuesto en el Art. 43 de este Convenio Colectivo.

Una vez transcurrido el periodo de 18 meses y hasta un máximo de treinta desde el inicio de la Incapacidad Temporal, la Empresa complementará la diferencia entre el subsidio abonado por el I.N.S.S. y el cien por cien en la misma forma que se establece en el párrafo anterior.

Conjuntamente con el Plan de Pensiones, se tiene suscrita con una Compañía Aseguradora la correspondiente Póliza que da cobertura a las prestaciones complementarias que recoge el presente Convenio Colectivo en materia de Incapacidad Permanente Parcial, Incapacidad Permanente Absoluta, Viudedad y Orfandad.

### **3. Incapacidad Permanente Parcial o Total.-**

Aquellos casos en que a algún empleado le sea reconocida por el Organismo competente la invalidez permanente, parcial o total, la Empresa vendrá obligada a darle un puesto de trabajo adecuado a su nueva situación.





En estos casos, cuando se hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse por la Empresa la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo con sus nuevas funciones; la suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión, no deberá ser inferior ni superior a la del nivel de la categoría que ostentase.

### **Artículo 57. Capacidad disminuida.**

Si la alteración de la salud del trabajador no alcanza los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, el Servicio Médico deberá estudiar la situación y elevar el correspondiente informe a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa.

Se establece como ayuda para aquellos trabajadores con capacidad disminuida reconocida, para atención de gastos de medicación, rehabilitación u ortopedia que el caso requiera, una ayuda de hasta 4.050,82 € euros anuales. Esta atención deberá estar debidamente justificada por el facultativo correspondiente.

### **Artículo 58. Dotación a los hijos con disminución física.**

Los empleados fijos o de plantilla que tengan hijos con disminución física o mental tendrán derecho a disponer de una cantidad de hasta 4.050,82 € euros anuales para atender los gastos de enseñanza, médicos, rehabilitación y ortopedia que el caso requiera. Cuando esta disminución física o mental les impida poder realizar cualquier clase de trabajo remunerativo, tienen derecho, al fallecimiento del padre y madre, a que la Empresa les abone con carácter vitalicio, hasta tanto desaparezcan las causas que lo motivan o el interesado pueda estar en condiciones de tomar parte activa en la vida laboral, una pensión por cuantía equivalente al importe del salario mínimo establecido oficialmente en cada momento.

### **Artículo 59. Prestamos universitarios.**

En beneficio de los hijos de los empleados fijos o de plantilla de la Empresa, que realicen estudios universitarios, se establece un régimen de préstamos sin interés que se regularán por las normas siguientes:

1. Tendrán derecho a la concesión de estos préstamos universitarios la totalidad de los hijos de los empleados fijos o de plantilla de la Empresa que estén matriculados en cualquier Facultad o Escuela Universitaria de Córdoba o, en caso de fuerza mayor, de otra Universidad Española.
2. La cuantía máxima anual de estos préstamos será regulada en función del lugar donde haya de residir el alumno, como consecuencia de la ubicación del centro en que esté matriculado, de acuerdo con los supuestos siguientes:



2.1. Residencia en Córdoba Capital: El importe máximo del préstamo a conceder en cada año podrá ascender a la suma de los conceptos siguientes:

2.1.1. Importe de los gastos de matrícula según justificante oficial.

2.1.2. Quinientos euros (500 €), en concepto de gastos de adquisición de libros.

2.2. Residencia fuera de Córdoba-capital y en la misma cuando, por razones excepcionales, apreciables discrecionalmente por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, no se resida en el domicilio del Empleado:

2.2.1. Importe de los gastos de matrícula según justificante oficial.

2.2.2. Quinientos euros (500 €), en concepto de gastos de adquisición de libros.

2.2.3. Tres mil euros (3000 €), en concepto de gastos de pensión.

Estas Cuantías se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en convenio para el salario base.

3. De acuerdo con las bases que anteceden, la cuantía máxima del préstamo a conceder en cada caso particular, para un curso determinado, estará supeditada a los ingresos brutos que perciba en la Empresa el padre o madre del alumno por concepto de salario base que le corresponda, en función de la escala siguiente:

3.1. Ingresos hasta de 27.427,99 euros, el 100 por 100 en cada caso.

3.2. Ingresos entre 27.427,99 y 31.999,31 euros, el 90 por 100 en cada caso.

3.3. Ingresos entre 31.999,31 y 41.141,97 euros, el 70 por 100 en cada caso.

3.4. Ingresos superiores a 41.141,97 euros anuales, el 50 por 100 en cada caso.

Estos tramos salariales se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en convenio para el salario base.

4. Para tener derecho a estos préstamos es necesario que el alumno tenga aprobadas, al menos, el 50 por 100 de la totalidad de las asignaturas del curso anterior.

5. La Empresa abonará estos préstamos, de una vez, antes del 30 de Noviembre de cada año.

6. El reintegro de estos préstamos se efectuará según los casos, de acuerdo con las normas siguientes:

6.1. En el supuesto que el alumno haya terminado su carrera, el reintegro se

efectuará en el plazo máximo de cinco años contados a partir del año siguiente al término de la misma.

6.2. En el supuesto de que el alumno haya suspendido sus estudios sin llegar al término de su carrera, el reintegro se hará, según los casos, en la forma siguiente:

6.2.1. Si el padre o madre del alumno sigue en activo en la plantilla de la Empresa, bien de forma voluntaria o en tantos años como número de préstamos se le hayan concedido.

6.2.2. Si el padre o madre del alumno fuese baja en la plantilla de la Empresa, bien de forma voluntaria o bien por despido, la totalidad del préstamo o préstamos concedidos deberán cancelarse de una sola vez y de forma inmediata.

6.2.3. Si el padre o madre del alumno hubiese fallecido con anterioridad a la fecha en que se produzca la suspensión de estudios y la causa del abandono sea motivada por tal fallecimiento, el importe del préstamo o préstamos concedidos deberá cancelarse a juicio de la Dirección de la Empresa con límite de tiempo no inferior a tantos años como número de préstamos se le hayan concedido.

6.2.4. Si el padre o madre del alumno falleciese con posterioridad a la fecha en que se produzca la suspensión de los estudios, la cancelación del préstamo o préstamos concedidos se harán con cargo al seguro colectivo de vida, si da lugar al cobro del mismo y, en otro caso, de forma inmediata y de una sola vez.

6.2.5. Para la concesión de estos préstamos, la Empresa será acreedora prioritaria, en primer lugar, del padre del alumno, y, en segundo lugar, con carácter subsidiario, del alumno.

### **Artículo 60. Ayudas para adquisición de vivienda.**

Para adquisición de vivienda y durante el año 2009, la Empresa concederá cuatro ayudas cuantificadas en los intereses que devengue un préstamo de 25.243 - Euros, como máximo, al interés legal del dinero, se mantendrá el número de ayudas a conceder durante los siguientes años, pero incrementándose anualmente cada una de estos préstamos en 1.202.- euros, y actualizándose el interés según lo publicado.

Si algún año no se dispusiese de la totalidad de éstas ayudas, serán acumuladas al año siguiente rigiendo para estas tanto el incremento como el interés que la empresa asuma para los correspondientes a dichos años.

La concesión de estas ayudas estará sujeta a los condicionantes siguientes:

1. No serán acreedores a la adjudicación de estas ayudas, los empleados de la Empresa que hayan sido beneficiarios de ayudas de naturaleza semejante.



2. Las ayudas a otorgar sólo podrán ser adjudicadas y utilizadas para la adquisición de la primera vivienda.
3. La solicitud de estas ayudas se realizará antes del 30 de Septiembre de cada año, mediante escrito dirigido al Jefe de la Subárea RRHH, Prevención y Salud.
4. La ayuda estará a disposición del adjudicatario durante seis meses a partir de su concesión, transcurridos los cuales sin haber hecho uso del mismo, se otorgará al primero del orden de prelación de peticionarios no atendidos.
5. Cada empleado al que se le conceda una ayuda, estará obligado a justificar de forma fehaciente la adquisición de la vivienda.
6. Para garantizar la amortización del préstamo, en caso de fallecimiento del prestatario, éste vendrá obligado a concertar una póliza de seguro que cubra el montante total del mismo.
7. La Empresa se compromete a avalar el préstamo, debiendo este estar debidamente justificado.
8. Si el adjudicatario fuese baja en la plantilla de la empresa, bien de forma voluntaria o bien por despido, la empresa dejará de asumir los puntos de interés referenciados en el párrafo 1º de este artículo.
9. Dentro del primer trimestre de cada año, la Empresa concederá estas ayudas, previo informe del Comité de Empresa que seguirá, a estos efectos, el siguiente baremo:
  - 9.1. Ingresos familiares en condiciones normales de ambos cónyuges, acompañando fotocopia de la Declaración de la Renta, con la siguiente puntuación:

<b>INGRESOS</b>	<b>PUNTOS</b>
Menos de 28.251 euros/año.	5
De 28.251 a 30.997 euros/año	4
De 30.997 a 33.744 euros/año	3
De 33.744 a 36.883 euros/año	2
De 36.883 a 40.022 euros/año	1
Más de 40.022 euros/año	0

Estos tramos salariales se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que

la subida pactada en convenio para el salario base.

9.2. Número de miembros de la unidad familiar, con la siguiente puntuación:

<b>NUMERO DE MIEMBROS</b>	<b>PUNTOS</b>
Más de 5	5
5	4
4	3
3	2
2	1
1	0

9.3. Puntuación discrecional, de cero a cinco puntos, otorgada previo estudio y acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, a cada uno de los solicitantes, en función del grado de necesidad real y comprobable del préstamo solicitado.

En todo caso se exigirá la comprobación documental del empleo del préstamo en la adquisición de la vivienda.

10. Avaluos.- La empresa avalará a aquellos trabajadores que hayan solicitado préstamo de adquisición de vivienda y no les haya correspondido, cuando justifiquen su urgente necesidad, hasta una cantidad que será la fijada a la Gerencia por el Consejo de Administración para este fin.

#### **Artículo 61. préstamos para reforma de vivienda.**

Por cuantía de hasta 4.833,44 - euros, los trabajadores fijos o de plantilla pueden solicitar un préstamo para cubrir necesidades comprobadas de reforma de vivienda. Estas cantidades se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje de subida pactado en Convenio para el salario base.

Dicha petición, previo informe favorable del Comité de Empresa, será sometida a la Dirección de la Empresa, quien decidirá a tenor de la situación de la partida específica que para este fin consigne el presupuesto.

Los saldos pendientes de estos préstamos, que se amortizarán en el plazo de cuatro años, devengarán un interés anual del 5%.

El Saldo máximo a favor de la Empresa que arrojará esta cuenta, en cualquier momento, será de sesenta y ocho mil setecientos setenta euros 68.770 €. Los



saldos pendientes de cancelar por los empleados por este mismo concepto, a la firma de este convenio, se consideran a cuenta del tope máximo que se establece anteriormente.

## **Artículo 62. Seguros.**

### **1. Seguro de vida.**

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará hasta la fecha de su jubilación o finalización de su contrato de trabajo, en los términos y condiciones establecidos, de un Seguro de Vida por cuantía de 12.000 euros. La cobertura de dicho riesgo se instrumentará a través del Plan de Pensiones, introduciéndose la oportuna modificación en el reglamento de dicho Plan de Pensiones.

En todos los casos, si el fallecimiento se produce por accidente, el capital asegurado se elevará al doble, con las excepciones reflejadas en la Póliza de Seguro suscrita por la Empresa.

### **2. Seguro de responsabilidad civil.**

La empresa, tendrá en todo momento contratada una póliza de Responsabilidad Civil, figurando en la misma, como asegurados, todos los empleados/as, en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional, por cuenta de EMACSA.

## **Artículo 63. Suministro de agua y canon de depuración.**

La Empresa concederá a su personal fijo o de plantilla y jubilado en concepto de suministro de agua y canon de depuración el importe equivalente a 25 metros cúbicos mensuales.

Todo el personal optará a dicho beneficio en igualdad de condiciones, vivan o no en régimen de Comunidad, ingresándose el importe que resulte anualmente de acuerdo a la tarifa vigente en cada momento en la nómina del mes de diciembre.

Queda excluido de dicho beneficio el personal que disfrute gratuitamente de suministro a cargo de la Empresa.

No podrá facturarse al personal de la Empresa ninguna cantidad en concepto de conservación de instalaciones, alquiler de contadores, inspección y conservación de los mismos, etc.

Las instalaciones, ramales y acometidas que deba hacer la Empresa para asegurar el servicio de agua y saneamiento en el domicilio del empleado las hará a precio reducido, dando facilidades para que éste pueda liquidarlos en plazos mensuales.

## **Artículo 64. Fondo de cooperación social.**



Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa destinará el 1,85% del importe que arroja la cuenta de gastos de Personal de la Empresa al final de cada año natural, sin incluir la dotación para fondo de pensiones, para que el Comité de Empresa atienda, según su criterio, los gastos de ayuda de escolaridad y bolsa de vacaciones, así como otros gastos de tipo social que pudieran generarse.

Este Fondo de Cooperación Social se determinará antes del día 15 del mes de mayo de cada año y se pondrá a libre disposición del Comité de Empresa, dentro de los fines señalados en el párrafo anterior, quedando incluso, si se diera el caso, en beneficio del año siguiente aquellos importes no consumidos.

Durante la vigencia del presente convenio, para actividades culturales, recreativas y deportivas la empresa pondrá igualmente a disposición del Comité de Empresa para su aplicación, la cantidad de 8.603,31 euros anuales.

Los saldos de las cuentas del F.A.S. (Fondo de Asistencia Social) y los F. A. C. y R. (Fondos de Actividades Culturales y Recreativas) devengarán intereses en base al Interés Legal del Dinero.

## **Capítulo 10. Representación laboral y acción sindical.**

### **Artículo 65. Garantías del comité de empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los trabajadores. La composición y garantías serán las establecidas en la legislación vigente, a excepción de las horas retribuidas que en el presente Convenio se mantienen en 40 horas mensuales por cada miembro del Comité de Empresa.

Estas horas serán acumulables, pudiendo cederse libremente de unos miembros del Comité de Empresa a otros.

El Comité de Empresa deberá notificar a la Empresa, con 48 horas de antelación como mínimo, el día, la hora y nombre de los miembros del Comité que vayan a hacer uso del tiempo de que disponen para el ejercicio de su cargo, con el objeto de que la Empresa pueda realizar las sustituciones pertinentes. Este período de preaviso establecido solo podrá ser reducido en caso de necesidad urgente.

### **Artículo 66. Competencias del comité de empresa.**

El Comité de Empresa tiene las siguientes competencias:

#### **1. De información**

1.1. Recibir información que le será facilitada por la Dirección de la Empresa, trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de producción, servicios prestados y





facturación, así como su programa sobre estas materias y evolución probable del empleo de la Empresa.

1.2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos al respecto que se faciliten a la Junta General Universal de Accionistas de la Empresa.

1.3. Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y otros documentos relacionados con las condiciones contractuales de trabajo.

1.4. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

1.5. Conocer mensualmente los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.

## **2. De vigilancia**

2.1. En el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante la Dirección de la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

2.2. Podrá cotejar los saldos y finiquitos de los trabajadores.

## **3. De informe**

3.1. Emitir informe previo a su ejecución, por parte de la Dirección de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

3.1.1. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

3.1.2. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

3.1.3. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

3.1.4. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3.2. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.



Estos informes deberán realizarse por el Comité de Empresa en el plazo de quince días, contados a partir de su petición por la Dirección de la Empresa.

#### **4. Consulta previa**

Habrán de ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

4.1. Resolución de la relación laboral por la no superación de los períodos de prueba, a través de los Tribunales paritarios nombrados al efecto en cada caso.

4.2. Confección de las bases generales de convocatoria para Concurso, Concurso-Oposición u Oposición Libre, a través de los Tribunales paritarios nombrados al efecto en cada caso.

4.3. Acoplamiento de personal, en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

4.4. Creación y definición de nuevos niveles y categorías profesionales.

#### **5. Proposición**

Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y, en particular, la relación de puestos de trabajo, que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad física disminuida.

#### **6. Participación**

El Comité de Empresa participará en:

6.1. La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

6.2. La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo en los términos establecidos en el artículo 69 de este Convenio Colectivo.

6.3. El Comité de Seguridad y Salud, en los términos establecidos en el artículo 47 de este Convenio Colectivo.

6.4. Los Tribunales que realicen los Concursos, Concurso-Oposición Libre, en los términos establecidos en el artículo 19 de este Convenio Colectivo.

6.5. La elaboración de los planes de Formación Profesional de la Empresa.

#### **Artículo 67. Comunicaciones.**

Cualquier comunicación que la Empresa deba formular y que afecte a todos los empleados de la misma o de uno a varias Áreas, deberá ponerla en conocimiento





previamente del Comité de Empresa a través de su Secretario y de los Delegados de las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

De igual forma, el Comité de Empresa y los Delegados Sindicales deberán facilitar previamente a la Dirección de la Empresa copia de las Comunicaciones que dirijan a sus representados y/o afiliados.

Al objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercer el derecho que le asiste de comunicación e información, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tantos tablones de anuncio como sean necesarios para conseguir un grado adecuado de información al personal para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles que permitan que la información llegue a todos los trabajadores fácilmente.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de libertad de desplazamiento entre los distintos centros o lugares de trabajo para el ejercicio de las funciones que le son propias, sometiéndose a las condiciones de control y organización que la Dirección de la Empresa tenga implantadas o implante.

Para facilitar la información a sus representados, el Comité de Empresa y los Delegados de las Secciones Sindicales, tendrán derecho a la utilización de las fotocopiadoras existentes en los distintos lugares de trabajo y a confeccionar hojas informativas con los medios de que disponga la Empresa, cuyo uso será el adecuado para la finalidad y gestiones necesarias, directamente relacionadas con las competencias que tiene atribuidas en la Empresa.

#### **Artículo 68. Asambleas.**

El Comité de Empresa dispondrá, previo aviso con 48 horas de antelación, de cuatro horas anuales dentro de la jornada laboral, para la celebración de asambleas con el personal.

#### **Artículo 69. Excedencias por motivos sindicales.**

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho:

1. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
2. A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad





mientras dure el ejercicio de su cargo representativo debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

### **Artículo 70. Cuotas sindicales.**

La Dirección de la Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

### **Artículo 71. Secciones sindicales.**

Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en la Empresa, que tendrán los siguientes derechos:

1. Disponer de un despacho laboral cuando el índice de afiliación sea al menos del 5% del total de la plantilla de la Empresa.
2. Nombrar un Delegado cuando el número de afiliados alcance el 5% del total de la plantilla de la Empresa. Si el índice de afiliación fuera superior al 25% podrán nombrar un Delegado más, siendo dos el número máximo en todo caso.

Los nombramientos de los Delegados de las Secciones Sindicales serán comunicados por escrito a la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 72. Delegados sindicales.**

#### **1. FUNCIONES**

1.1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

1.2. Asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Los Delegados Sindicales centrarán su actividad, en cualquier caso, en las funciones que les sean propias.

#### **2. COMPETENCIA**

##### **2.1. Información**

Tendrán la misma información que la establecida para el Comité de Empresa en el artículo 65 de este Convenio Colectivo.

##### **2.2. Consulta e informe previo**



Serán oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

### **3. DERECHOS Y GARANTÍAS**

3.1. Los Delegados podrán dedicar a sus actividades sindicales las mismas horas de las que disponen los miembros del Comité de Empresa por el presente Convenio.

3.2. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostenta el o los Delegados, tantos tabloneros de anuncios como sean necesarios para conseguir un grado adecuado de información, para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes.

3.3. En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

3.4. Tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

#### **Artículo 73. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.**

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por seis miembros, tres designados por la Dirección de la Empresa y tres por el Comité de Empresa, debiendo haber participado en las deliberaciones del Convenio un miembro por cada parte y pertenecer al propio Comité de Empresa uno, al menos, de los integrantes de la Comisión por parte de los empleados.

Esta Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes previo envío, con 72 horas de antelación, del orden del día de los asuntos a tratar y, en cualquier caso, con una frecuencia mínima de dos meses.

La propia Comisión determinará el régimen que se seguirá en sus sesiones, a las cuales podrá asistir, con voz y sin voto, un asesor designado por cada parte.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones respecto del contenido normativo del mismo.

### **Capítulo 11. Régimen disciplinario**

#### **Artículo 74. Principio general.**



Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, todo ello sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, así como de la responsabilidad penal en la que puedan incurrir los trabajadores.

### **Artículo 75. Faltas.**

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

#### 1. Serán faltas leves:

1.1. La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.

1.2. La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.

1.3. La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, hasta 4 días, de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

1.4. De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación.

1.5. La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

1.6. La falta de asistencia sin causa justificada durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, por causa de fuerza mayor.

1.7. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.8. El abandono de servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de cierta consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.9. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

#### 2. Serán faltas graves:

2.1. La indisciplina o desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad a las reglas

de buena fe y diligencia, así como no observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten o incumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

2.2. La desconsideración con el público en el desempeño de las tareas encomendadas.

2.3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

2.4. La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, más de 4 días, de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

2.5. Las derivadas de lo previsto en el apartado A-8) del presente artículo.

2.6. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad temporal, por tiempo inferior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

2.7. La colaboración o encubrimiento de faltas, de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

2.8. Más de cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, respetándose el régimen existente de flexibilidad de horario en cada centro de trabajo.

2.9. La reiteración en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.

2.10. La negligencia o desidia en el trabajo y que afecte de forma grave a la marcha del mismo.

2.11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos, se considerará como muy grave.

2.12. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o terceras personas, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.



2.13. El quebrantamiento o violación de secreto o reserva obligatoria sin que se produzca grave perjuicio al servicio, en cuyo caso se considerará como muy grave.

2.14. No cumplimentar en tiempo y forma los datos que se soliciten para efectuar debidamente las deducciones por el impuesto de la renta de las personas físicas. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

3. Serán faltas muy graves:

3.1. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones, desempeño y funciones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar, o cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.

3.2. Cuatro o más faltas de asistencia no justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

3.3. La indisciplina y desobediencia de carácter grave.

3.4. Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior e inferior categoría compañeros y público.

3.5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

3.6. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado de baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

3.7. La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad.

3.8. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

3.9. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

3.10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, siempre que se produzca graves perjuicios a la misma.

3.11. Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad cometida dentro de un





período de seis meses o treinta durante un año.

3.12. Causar daños graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

3.13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

3.14. La percepción de dádiva de los particulares o de los usuarios para prestar los servicios que tengan encomendados.

3.15. La realización de trabajos particulares dentro de la jornada laboral, así como emplear para usos propios medios de cualquier naturaleza de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de las horas de trabajo.

3.16. Las derivadas de lo previsto en los apartados A-8), B-12) y B-13) de este artículo.

La enumeración de las faltas anteriormente sancionadas es meramente enunciativa, lo que no implica que no puedan existir otras que, en su caso, serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, con independencia de la que se imponga al autor de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la Empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, directamente a la Dirección de la Empresa o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección de la Empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

### **Artículo 76. Sanciones.**

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

1. Por faltas leves:

1.1. Amonestación verbal o por escrito.

2. Por faltas graves:

2.1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

3.1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

3.2. Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.

3.3. Despido.

Para la aplicación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Las sanciones que se puedan imponer se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

#### **Artículo 77. Procedimiento sancionador.**

Para la imposición de una sanción por falta leve, será preciso que exista previamente una propuesta motivada y se oiga al interesado.

Para la imposición de sanción por faltas graves y muy graves, se requerirá la tramitación previa de expediente disciplinario. No obstante, en casos excepcionales y como medida de cautela, hasta que se resuelva el expediente, la Dirección de la Empresa podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.

El expediente, que constará de tres fases básicas: incoación, instrucción y resolución, se ajustará al siguiente procedimiento:

1. La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección de la Empresa, que podrá delegar esta facultad.
2. En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al sujeto a expediente. El nombramiento de Instructor deberá acordarse entre la empresa y el comité, será persona de reconocida idoneidad, capacidad e independencia y ajena a la empresa. En caso de que transcurridos 15 días no se llegara a un acuerdo sobre su designación, la EMACSA nombrará de entre el personal de la misma el instructor, que deberá recaer en trabajador clasificado profesionalmente en categoría superior a la del expedientado.
3. El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor pasará al inculpado un pliego de cargos en el que se reseñará con precisión los que contra él aparezcan a tenor de las actuaciones practicadas.



4. El expedientado tendrá un plazo de siete días hábiles para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes en su defensa.

5. Recibida la contestación al pliego de cargos, o transcurrido el plazo para presentarla, el Instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas por el expedientado y aprobará la práctica de las admitidas y de cuantas otras estime eficaces para el mejor esclarecimiento de los hechos.

6. Antes de darlo por concluido, el Instructor pasará el expediente al Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales, que emitirán informe en un plazo máximo de cinco días hábiles, transcurridos los cuales se entenderá cumplido el trámite.

7. Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el Instructor formulará propuesta razonada de resolución. La propuesta habrá de contener:

7.1. Exposición breve y precisa de los hechos, en párrafos numerados y con reseña del resultado de las pruebas.

7.2. Normas legales de aplicación.

7.3. Calificación razonada de los hechos.

8. A continuación se dará traslado del expediente con la propuesta de resolución a los Servicios Jurídicos, con el fin de que se determinen si las actuaciones anteriormente realizadas se hicieron en tiempo y forma debidos y si la propuesta de sanción es ajustada a derecho.

9. La Dirección de la Empresa, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda, que se comunicará al interesado por escrito.

#### **Artículo 78. Notificación.**

Todas las sanciones serán notificadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que las hubiesen motivado, debiendo el interesado firmar el duplicado, comunicándolo al mismo tiempo al Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales.

#### **Artículo 79. Cancelación.**

De todas las faltas quedará constancia en los expedientes personales. No obstante lo anterior, se cancelarán a los tres meses las leves, a los seis meses las graves y al año las muy graves, en caso de no reincidencia, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso, que durará hasta su cumplimiento. Los plazos empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido impuesta la sanción.



## **Artículo 80. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

## **Capítulo 12. Disposiciones varias**

### **Artículo 81. Auxilios por defunción.**

La Empresa concederá a los familiares de los/as trabajadores/as fallecidos/as en situación de activo, un auxilio de defunción de 1.000,00 € para ayuda a los gastos de sepelio. Los beneficiarios serán por orden excluyente cónyuge, hijos y padres sexagenarios o incapacitados.

### **Artículo 82. Convenios con organismos públicos municipales.**

EMACSA promoverá acuerdos de colaboración con entidades públicas municipales (IMAE, IMDECOR, CECOSAM...) en virtud de los cuales los empleados de la empresa puedan utilizar sus productos, instalaciones o servicios de forma gratuita, o en condiciones ventajosas, siempre que ello sea posible y económicamente viable.

### **Artículo 83. Normas de uso de prendas de trabajo.**

La entrega de las prendas de invierno será realizada por la Empresa antes del día primero de Noviembre del año en que le corresponda y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el día 31 de Mayo.

Las prendas de verano se entregarán antes del día 31 de Mayo del año en que correspondan y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el día 31 de Octubre.

No obstante, la Subárea RRHH, Prevención y Salud, podrá variar las fechas antes indicadas, teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

Todas estas prendas sólo serán renovadas en caso de deterioro evidente a juicio de la Jefatura del Subárea, Área o Unidad correspondiente, la cual emitirá informe a RR.HH. de las causas que lo motivaron, debiendo entregar la prenda deteriorada en el Almacén Central.

Todas las prendas, uniformes, monos, batas, camisas y chaquetones, parkas o coreanas, anoraks, cascos, y chubasqueros, llevarán emblema distintivo de la Empresa en lugar visible (solapas y pecho, lado izquierdo y frontal en cascos), bien por sistema de bordado, o bien por estampación, según la prenda de que se trate.

Las prendas de entrega periódica serán de uso obligatorio durante las horas de servicio y deberán conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna, siendo responsables de la ineludible observancia de la uniformidad los Jefes de los Servicios, Áreas o Unidades.

Por la Comisión Paritaria de Ropa de Trabajo se estudiará cada caso que pueda surgir en el que no esté prevista la determinación de las prendas a entregar; dicha Comisión Paritaria decidirá sobre los supuestos que pudieran resultar dudosos. Asimismo, a los trabajadores que realicen actividades distintas a las enumeradas, la Subárea RRHH, Prevención y Salud. y la Comisión Paritaria los asimilará donde proceda, una vez conocido el informe al respecto emitido por su Subárea, Área o Unidad.

**Artículo 84. Prendas de trabajo.**

Se deberá disponer de un stock de Gorras en el Almacén para los operarios que la soliciten.

**ORDENANZAS, CONSERJE Y CONDUCTOR DE OFICINAS**

	<b>AÑOS</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INVIERNO</b>			
Traje con dos pantalones		1	
Camisas manga larga	2		
Jersey		2	
Corbatas	1		
Zapatos	1		
<b>VERANO</b>			
Traje con dos pantalones		1	
Camisas manga corta	2		
Corbatas	1		
Zapatos	1		

**PERSONAL DE TALLERES**

	<b>AÑOS</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INVIERNO</b>			

Mono de una pieza	2		
Cazadora			1
Pantalón		2	
Camisa manga larga	2		
Jersey de pico		2	
Anorak		1	
<b>VERANO</b>			
Mono de una pieza	2		
Pantalón		2	
Camisa manga corta		2	

**LECTORES-COBRADORES, COMPROBADORES Y  
INSPECTORES DE SUMINISTRO**

	<b>AÑOS</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INVIERNO</b>			
Cazadora		1	
Pantalón	2		
Camisa manga larga	2		
Jersey	1	1	
Anorak		1	
Zapatos	1		
Guantes Finos de cuero		1	
Paraguas	1		
<b>VERANO</b>			
Camisa manga corta	2		
Pantalón	2		
Zapatos	1		

**PERSONAL DE ETEP Y EDAR  
GUADANUÑO**

	<b>AÑOS</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INVIERNO</b>			
Cazadora		2	
Pantalón	3		
Camisa manga larga	3		
Jersey	2		
Anorak		2	
<b>VERANO</b>			

Pantalón	3
Polos	3

### LABORATORIOS DE CONTADORES

	AÑOS		
	1	2	3
<b>INVIERNO</b>			
Mono de una pieza	1		
Bata	1		
Pantalón		2	
Camisa manga larga	2		
Jersey		2	
Anorak		1	
<b>VERANO</b>			
Mono dos piezas	1		
Camisa manga corta	2		
Pantalón		2	
Bata	1		

### ATENCIÓN AL CLIENTE

	AÑOS		
	1	2	3
<b>INVIERNO</b>			
Chaquetas	2		
Corbatas/Complementos	2		
Camisas	4		
Pantalones	3		
Zapatos	1		
<b>VERANO</b>			
Camisas	4		
Pantalones	3		
Zapatos	1		

### PERSONAL DE ALMACÉN

	AÑOS		
	1	2	3
<b>INVIERNO</b>			
Pantalón	2		
Camisa manga larga	2		
Jersey	1	1	
Cazadora		1	
<b>VERANO</b>			
Camisa manga corta			

Pantalón	2
Polos	2

**PERSONAL DE TOMA DE MUESTRAS**

	<b>AÑOS</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INVIERNO</b>			
Mono dos piezas	1		
Cazadora		1	
Pantalón	2		
Camisa manga larga	2		
Jersey	1	1	
Anorak			1
<b>VERANO</b>			
Mono dos piezas	1		
Pantalón	2		
Polos	2		

**PERSONAL DE ETAP Y EDAR (TURNOS EXPLOTACIÓN)**

	<b>AÑOS</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INVIERNO</b>			
Mono dos piezas	1		
Cazadora		1	
Pantalón	2		
Camisa manga larga	2		
Jersey	1	1	
Anorak			1
<b>VERANO</b>			
Mono dos piezas	1		
Pantalón	2		
Polos	2		

**PERSONAL DE REDES (AVERÍAS Y CANALIZACIÓN)**

	<b>AÑOS</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INVIERNO</b>			
Cazadora		1	
Pantalón	2		
Camisa manga larga	2		

Jersey	1	1	
Anorak			1
<b>VERANO</b>			
Mono partido verano	1		
Pantalón	2		
Polos	2		

**PERSONAL DE CENTRALES  
(MANTENIMIENTO)**

	<b>AÑOS</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INVIERNO</b>			
Mono dos piezas	1		
Cazadora		1	
Pantalón	2		
Camisa manga larga	2		
Jersey	1	1	
Anorak			1
<b>VERANO</b>			
Mono dos piezas	1		
Camisa manga corta			
Pantalón	2		
Polos	2		

**MANDOS (ENCARGADOS,  
CAPATACES, INPECTORES DE  
OBRAS Y TÉCNICO O. TÉCNICA)**

	<b>AÑOS</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INVIERNO</b>			
Cazadora	1		
Pantalón	2		
Camisa manga larga	2		
Jersey	1	1	
Anorak			1
Zapatos	1		
<b>VERANO</b>			
Camisa manga corta	2		
Pantalón	2		
Zapatos	1		

**PERSONAL DE REDES (FUENTES  
Y CAMIÓN MIXTO)**

	<b>AÑOS</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INVIERNO</b>			
Mono entero Invierno	1		
Cazadora		1	
Pantalón	2		
Camisa manga larga	2		
Jersey	1	1	
Anorak			1
<b>VERANO</b>			
Mono entero verano		1	
Mono partido verano	1		
Pantalón	2		
Polos	2		

<b>PERSONAL DE ETAP Y EDAR (CORRETORNOS Y CARDEÑA)</b>
--

	<b>AÑOS</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INVIERNO</b>			
Mono dos piezas	2		
Cazadora		2	
Pantalón	3		
Camisa manga larga	3		
Jersey	2		
Anorak		2	
<b>VERANO</b>			
Mono dos piezas	2		
Camisa manga corta			
Pantalón	3		
Polos	3		

<b>SERVICIO MÉDICO Y LABORATORIOS</b>
---

	<b>AÑOS</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>INVIERNO/VERANO</b>			
Batas	2		

### Cláusula adicional primera

De conformidad con los acuerdos suscritos, se detalla la relación de trabajadores que tienen un salario superior a la categoría profesional que ostentan por distintos motivos (valoración puestos de trabajo, reciclaje, etc.):

**CATEGORÍA A QUE**

<b>NOMBRE CORRESPONDÍA</b>	<b>CAT. PROFES.</b>		<b>COEFIC.</b>
M. Marín Salazar contad.	Ayudante	1,20911	Lector
F. López Muñoz. contad.	Ayudante	1,20911	Lector
F. Caballero Gómez. contad.	Ayudante	1,20911	Lector
A. Marín Reyes. contad.	Ayudante	1,20911	Lector
M. Moreno Torreras contad.	Ayudante	1,20911	Lector
V. Solana Mohedano contad.	Ayudante	1,20911	Lector

**Cláusula adicional segunda**

Para dar cumplimiento al contenido de la anterior cláusula adicional segunda, en el convenio colectivo 2001-03, se acordó que el personal afectado por la misma, según la lista consensuada que figura a continuación, optara por una de las dos alternativas siguientes:

Cobrar como compensación el importe del 20% entre el diferencial del salario bruto de la categoría pendiente de ascenso inmediata superior que le hubiere correspondido a la fecha de la aplicación del acuerdo sobre valoración de puestos de trabajo, y el salario bruto que cobre en la actualidad.

Ver incrementado su nivel profesional a la categoría pendiente de ascenso inmediata superior que le hubiere correspondido a la fecha de la aplicación del acuerdo sobre valoración de puestos de trabajo, el mes anterior a la fecha de su jubilación, siempre que esta se produzca antes de cumplir los 63 años. Elegida esta opción, en caso de fallecimiento antes de la jubilación se reconocerá a todos los efectos consolidado este derecho.

De acuerdo con cuanto antecede, los trabajadores afectados eligieron una de las dos alternativas antes de la finalización del plazo establecido en el anterior convenio para ello (31-12-2001).



A la fecha de entrada en vigor del presente convenio, el personal de alta en la empresa afectado por dicha cláusula realizó la siguiente opción:

**Opción 1 (20%):**

María Durán Vargas

Antonia Blancas Luque

Ambrosio López Díaz

Rafael Morante Luque

Rafael Manzanares Espinosa

Rafael Muñoz Morales

Carlos Márquez Fernández

José Pérez Carrasquilla

Rafael Madueño de la Torre

José Márquez Montero

José Luis Jiménez Salcedo

**Opción 2 (ascenso):**

Ángel Martos de la Casa

Francisco Ojeda Castro

Dolores Gómez Ruiz

**Cláusula adicional tercera**

Para la excedencia voluntaria se estará a lo establecido en la legislación vigente.

No obstante, aquellos trabajadores que por razones personales, familiares o profesionales, en un determinado momento les sea de interés solicitar una excedencia voluntaria especial, podrán solicitar ésta a la dirección de la empresa, quien a tenor de lo dispuesto en este artículo podrá conceder la misma, previo informe del Comité de Empresa.

La duración de la excedencia será no menor a dos años y no mayor a cinco. Límites mínimos y máximos dentro de los cuales el trabajador fijará la duración concreta. Puede producirse prorroga de la excedencia voluntaria, a petición del trabajador, si éste la ha solicitado inicialmente por tiempo inferior al máximo establecido, pero nunca superándolo. Los períodos de duración pueden ser mejorados por acuerdo colectivo o acuerdo individual.

Una vez fijada la duración, vincula a ambas partes, así, no podrá pretenderse la reincorporación anticipada, ni por el empresario, ni tampoco por el trabajador, salvo en las condiciones en este artículo establecidas.



Definido lo anterior, el trabajador dispondrá de reserva de plaza en igual categoría o equivalente a la que ostentaba antes del periodo de excedencia, hasta no haber superado el primer año desde el inicio de la excedencia. Para ello deberá pedir el reingreso con 1 mes de antelación a la fecha en que pretenda incorporarse.

A partir de ese momento, el trabajador sólo conservaría un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual, similar o equiparable categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, hasta un periodo máximo que coincidiría con la finalización del quinto año de excedencia.

Durante la vigencia de la excedencia voluntaria, no se realizará cómputo a efectos de antigüedad, quedando el trabajador a todos los efectos económicos y del plan de pensiones, en suspenso.

Decidida y comunicada por escrito a la empresa la reincorporación por parte del trabajador antes de la finalización del primer año desde el inicio de la excedencia voluntaria, la empresa vendrá obligada a reincorporar al mismo en un plazo no superior a 30 días.

Puesta en marcha la excedencia voluntaria, serán liquidadas al trabajador aquellas cantidades correspondientes al periodo precedente al comienzo de la excedencia, excluyendo las que correspondiese por baja definitiva en la empresa que sólo se llevarán a efecto si tal circunstancia se produce.

#### **Cláusula adicional cuarta**

##### **Reglamento de promoción interna emacsa.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del vigente Convenio Colectivo de EMACSA, las convocatorias para la promoción interna de las vacantes se regirán por el siguiente reglamento:

#### **BASES GENERALES**

**PRIMERA.-** Las convocatorias para cubrir las vacantes mediante promoción interna deberán contener en las bases de la misma, denominación, número y características de las plazas convocadas, requisitos para su desempeño y fechas de incorporación al nuevo puesto, así como las materias y documentos concretos, sobre los que versara la Fase de Oposición.

**SEGUNDA.-** Los trabajadores fijos que presten servicios efectivos en EMACSA, con independencia de la categoría profesional que ostenten, podrán tomar parte en los procesos de promoción interna.

Se deberán publicar los plazos de reclamación de las distintas fases del Concurso,



así como la forma de dirigir las reclamaciones.

**TERCERO.-** Los tribunales estarán compuestos por: El Director-Gerente o persona en quien delegue, que actuará como Presidente. Tres miembros nombrados por la Dirección EMACSA y tres miembros propuestos por el Comité de Empresa. Actuará como Secretario, una persona nombrada por la Empresa.

A propuesta de las Partes, se podrá designar asesores especiales, que se limitarán a informar de las pruebas y méritos relativos a su especialidad.

**CUARTO.-** El inicio de las pruebas no será antes de 45 días naturales desde la publicación de la convocatoria. El calendario de las pruebas, así como la composición del Tribunal y la fecha, hora y lugar del primer ejercicio, se publicará en los tablones de anuncios de los Centros y Servicios de EMACSA, asegurando la comunicación en aquellos centros de trabajo que no dispongan de tablones, y les será comunicado a cada uno/a de los/as aspirantes.

Entre la publicación y comunicación de dicho calendario y la realización de las pruebas deberá transcurrir al menos 3 días hábiles.

Se tomarán las medidas necesarias para la comunicación efectiva de bases y calendarios relacionados con los concursos-oposición a los trabajadores que pudieran estar de vacaciones o IT.

**QUINTO.-** El sistema de provisión de las plazas se realizará por el siguiente orden Concurso-Traslado, Concurso-Oposición-Restringido y Concurso-Oposición-Externo.

El sistema de Concurso-Oposición consistirá en la sucesiva celebración, como parte del procedimiento selectivo, de una fase de oposición en la que se realizarán una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los aspirantes basadas en el temario específico y en las funciones de la plaza y de una fase del concurso, en la que se calificarán conforme al baremo establecido en el Anexo I, los méritos de los aspirantes.

Cada una de las pruebas que, en su caso, se celebre en fase de oposición (teoría y práctica), será eliminatoria y calificada hasta un máximo de 100 puntos, siendo eliminados aquellos aspirantes que no alcancen un mínimo de 50 puntos. La calificación global de esta fase de oposición se determinará por la suma de puntuaciones obtenidas por los aspirantes en cada prueba/s (teórico/practico).

En el sistema de Concurso-Oposición la calificación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en cada una de las fases. La propuesta de resolución deberá recaer sobre el candidato que haya obtenido mayor puntuación sumados los resultados finales de las dos fases.

En caso de empate se atenderá a la mayor nota en la fase de oposición, en

segundo lugar a la mayor puntuación en antigüedad y en tercer lugar se resolverá a favor del candidato que obtuvo antes la categoría profesional desde la que participa, de persistir el empate se revolverá finalmente a favor del candidato que obtuvo mejor lugar en el proceso selectivo de acceso a dicha categoría.

**SEXTA.-** No obstante lo dispuesto en la base primera, por necesidades de los servicios, se podrá ampliar el número de vacantes ofertadas con aquellas que pudieran producirse por finalización de procesos de promoción interna.

**SÉPTIMA.-** El baremo que regirá en las diferentes convocatorias será el establecido en el Anexo I. El Temario sobre el que versara la Fase de Oposición será el publicado en el Anexo II, y en el mismo se deberán publicar los textos sobre los que se va a realizar la Oposición, definiendo claramente, en cada uno de sus apartados sobre qué libro, documento, etc. se van a preparar las preguntas o pruebas, para que todos/as los/as aspirantes opten en igualdad de oportunidades.

**OCTAVA.-** Concluidos los procesos, el Tribunal publicará en los tablones de anuncios la relación de aspirantes por orden de puntuación.

La prioridad para la elección de destino vendrá determinada por el orden de puntuación final, a no ser que en la convocatoria se precise otra cosa. El plazo de reclamación ante la relación de aspirantes será de diez días hábiles. El Tribunal elevará la propuesta de aprobados a la dirección de la Empresa para la formalización de los correspondientes nombramientos.

## Anexo I

### **Baremo aplicable a las plazas convocadas a promoción interna por concurso-oposición**

#### **1. EXPERIENCIA PROFESIONAL** (Máximo 10 puntos)

En puestos de trabajo igual en otras Empresas u Organismos, 1,0 puntos/año completo. Deberá acreditarse mediante certificación, donde constará el nombre del puesto de trabajo ocupado con expresión del tiempo desempeñado.

#### **2. EXPERIENCIA EN LA SUBÁREA** (Máximo 20 puntos)

Los participantes cuya categoría profesional definitiva esté incluida en la misma subárea de actividad a la que pertenece la plaza solicitada se les contabilizarán, por cada año completo de servicio reconocido en la subárea de la plaza a que aspira 1,0 puntos por año completo.

#### **3. TITULACIÓN** (Máximo 10 puntos)

Por titulación académica oficial requerida en la convocatoria.



#### **4. CURSOS** (Máximo 20 puntos)

Se valorarán los cursos específicos relacionados con el contenido técnico del puesto al que se aspire, computándose a razón de 0,01 cada hora de curso. A efectos de su valoración, que se producirá de forma diferenciada con relación al puesto solicitado, se efectuará la suma total de horas de aquellos cursos que reúnan los requisitos exigidos.

Si el/la candidata/a posee varios cursos que versen sobre idéntica materia, excepto los que sean continuación, sólo se valorará el de mayor duración y en el supuesto de tener la misma, sólo se valorará uno de ellos. Aquellos cursos que no tengan suficientemente acreditadas el número de horas de duración o aquellos Cursos en los que la documentación justificativa no permita determinar la relación con las funciones a desarrollar en la categoría en la que se participa, se valorará a criterio del Tribunal de Valoración sin que pueda superar 0,15 puntos/curso.

El Tribunal podrá denegar la valoración de aquellos cursos cuyo nivel no se estime suficiente o cuyo contenido no sea vigente o aplicable en el desempeño de las funciones del puesto.

#### **5. ANTIGÜEDAD EN EMACSA** (Máximo 30 puntos)

Se valorara a razón de 1,00 puntos por año completo de antigüedad en la EMACSA.

#### **6. CONVOCATORIAS ANTERIORES** (Máximo 5 puntos)

Se valorara 2,5 puntos por cada convocatoria en EMACSA aprobada sin plaza de la misma categoría a la que se oposita.

#### **7. OTROS MERITOS** (Máximo 5 puntos)

El Tribunal podrá valorar otros méritos (otras titulaciones académicas, experiencia acreditada en otros trabajos de la Administración Pública o empresa privada relacionada con la plaza a que se aspira, publicaciones, comunicaciones, ponencias, becas, ayudas y premios recibidos, cursos impartidos, etc.) que se aporten por los/as aspirantes y que no estén incluidos en los distintos apartados del presente baremo, siempre que tengan relación directa con el perfil de la plaza.

### **Anexo II**

#### **Temario Específico:**

Libro de texto «TITULO»: editorial XXX. Volumen X.

Procedimientos de Calidad EMACSA: XX\_XXX hasta XX\_XXX.





Seguridad e Higiene: Normas de Seguridad de EMACSA (XXXXX).

Instrumentos de XXXXXXXXX: Manual de Aparato mod. XXXXX «Materiales de XXXXX XXXX»: Manual EMACSA, (disponible en biblioteca de EMACSA).

Curso del Plan de Formación 2004 sobre xxxxx XXXXX.

**Otras especificaciones:**

Para las pruebas deberá disponer de calculadora y escalímetro, así como el material necesario para dibujo a mano alzada.

El examen sobre el temario especificado será de tipo TEST.

**Disposición final**

Por ser en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores de la Empresa las condiciones acordadas en el presente Convenio Colectivo, serán éstas aplicables en las materias que en el mismo se regulan, quedando, por tanto, sin efectos cualesquiera otras normas anteriores reglamentarias o convencionales que se opongan.

Se exceptúa del cómputo de condiciones negociables para el conjunto de todos los trabajadores, los Complementos «ad personam» que perdurarán mientras la voluntad de las partes afectadas así lo decidan.

No obstante, como derecho supletorio, en todo lo no previsto por el presente Convenio Colectivo, tendrán aplicación los preceptos del vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de carácter general.

