



## **CONVENIO COLECTIVO EMPRESA DE SERVICIOS, MEDIOAMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE SAN ROQUE, EMADESA 2002-2003**

### **Capítulo Primero. Normas Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente convenio será de aplicación para todo el personal de Empresa de Servicios, Medio Ambiente y Desarrollo Sostenido de San Roque, S.A., adscrito a los servicios de mantenimiento en general del Término Municipal de San Roque, a la construcción de obras, a la protección del medio ambiente y otros servicios como mercados, cementerios, jardines incluidos dentro del objeto social de la empresa.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

Se regirá por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores/as que presten sus servicios en la Empresa mencionada.

Quedan excluidos:

- Colaboradores/as y asesores/as
- Personal Director/a y Gerente
- Personal cedido temporalmente y contratado por otras administraciones.

#### **Artículo 3. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para la Empresa EMADESA. Regulará todas las relaciones laborales de la citada Empresa.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal (Vigencia, Duración Prórroga)**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente en el que se firme por las partes, no obstante, sus efectos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero del presente año. Una vez pactado y firmado tendrá una duración de dos años. Se entenderá prorrogado si no media denuncia del mismo por algunas de las partes, con tres meses de antelación a su vencimiento. En caso de no mediar denuncia continuará vigente hasta la aprobación del que lo sustituya.

#### **Artículo 5. Prelación de Normas**

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su Personal comprendidos dentro del ámbito de aplicación que se expresa en el artículo 1º, 2º y 3º del mismo. No obstante las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se consideran mínimas,

respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la Legislación Laboral vigente.

### **Artículo 6. Absorción y Compensación**

Las mejoras resultantes del presente Convenio, no serán absorbibles ni compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria Mixta**

Se constituirá una Comisión Paritaria Mixta en el plazo de 20 días a contar desde su firma, de Interpretación, Aplicación Vigilancia y Seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio.

#### COMPOSICIÓN.

Estará integrada por tres representantes de los trabajadores/as y tres representantes de la empresa, elegido por las partes. Cada parte podrá designar un asesor/a para asistir a las reuniones, quienes tendrán voz pero no voto.

#### FUNCIONES.

La Comisión Paritaria Mixta tendrá las siguientes funciones:

- Interpretar lo pactado en el Convenio
- Vigilar la correcta aplicación del Convenio
- Arbitraje de los problemas que le sean sometidos por cualquiera de las partes en el seguimiento de su aplicación
- Informar por escrito de los acuerdos adoptados a los trabajadores/as afectados.

#### PROCEDIMIENTO.

La convocatoria de la Comisión Paritaria Mixta podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de los días naturales a la celebración de ésta, con el fin de dar respuesta en el plazo de 15 días naturales desde su celebración, a la reclamación planteada. Salvo en el ejercicio de las acciones de despido o sanción, toda reclamación o petición será efectuada por escrito, ya sea formulada o expuesta por los trabajadores/as al servicio de la Empresa, bien individual o colectiva. El domicilio social de la Comisión Paritaria Mixta se establece en el domicilio de la empresa. El domicilio a efectos de comunicación

por parte de la representación de los trabajadores/as será la sede de CC.OO. de Algeciras.

## **Capítulo Segundo. Clasificación del Personal y Retribuciones**

### **Artículo 8. Clasificación del Personal**

Las categorías profesionales y funciones que corresponden a las actividades de EMADESA, están relacionadas directamente con los servicios de mantenimiento general del Término Municipal de San Roque, construcción de obras, protección del medio ambiente y otros servicios como mercado de abastos, cementerios, incluidos dentro del objeto social de la empresa. El personal que se integra en los distintos grupos y categorías será acorde con la situación y las funciones que desempeñen en el ejercicio del cargo correspondiente.

#### **GRUPO 1: PERSONAL TITULADO:**

Son aquellos que se hallan en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio y está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral.

- Licenciados/as: (Nivel 1)

- Diplomados/as: (Nivel 2)

#### **GRUPO 2: TÉCNICOS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVO:**

**Técnico Encargado/a Limpieza:** Es el profesional con capacidad y conocimientos suficientes para encargarse del servicio de limpieza diaria, residuos sólidos urbanos, reciclaje de residuos y en general cualquier mantenimiento de limpieza.

**Auxiliar Supervisor/a de Limpieza:** Es el que supervisa el trabajo realizado por el personal de la limpieza en los distintos departamentos municipales, colegios públicos y otras dependencias cuya limpieza es responsabilidad del Ayuntamiento de San Roque, así como cualquier trabajo de limpieza contratado para terceros.

**Auxiliares Administrativos/as:** Es el que realiza operaciones elementales administrativas y en general las funciones encomendadas por el Jefe de Administración.

#### **GRUPO 3: OFICIALES Y PEONES.**

**Oficiales de 1º y 2º:** Es el empleado/a que bajo las órdenes de un jefe/a superior realiza con pleno conocimiento y bajo su responsabilidad los trabajos a realizar, con iniciativa, diligencia y perfección. En este grupo de oficiales se podrá encuadrar cualquier categoría de la empresa.

**Peones Especialistas de Servicios Múltiples:** Es el trabajador/a que realiza



diferentes trabajos en función de las necesidades requeridas por la empresa, a las órdenes de un oficial o un jefe/a superior, desarrollando por tanto servicios múltiples.

En este grupo de peones se podrá encuadrar cualquier categoría de la empresa.

#### GRUPO 4. OFICIOS VARIOS.

Conserje mantenedor/a: Es el trabajador/a que tiene como misión especial vigilar las puertas y acceso de los locales donde trabaje, así como el mantenimiento de los mismos.

Sepulturero/a: Es el trabajador/a que asume como misión la guarda, vigilancia y mantenimiento del cementerio. Efectúa tanto las inhumaciones como las exhumaciones que procedan. Atiende e informa al público sobre la documentación requerida, plazos asignación de sepultura o nichos. Información en general.

Ayudante Jardinero/a: Son los trabajadores/as que se encarga de asumir las labores de jardinería, bajo la dirección y control de un jefe o superior.

Cualquier otra categoría profesional no mencionada anteriormente será incluida en este convenio dentro del grupo que más se asemeje o dará lugar a la creación de la misma.

### **Artículo 9. Conceptos Retributivos**

#### A. SALARIO BASE

#### B. COMPLEMENTO SALARIALES

##### 1. PERSONALES: ANTIGUEDAD

2. DE PUESTO DE TRABAJO: - Plus Especial. - Penosidad Peligrosidad y Toxicidad.

- Transporte

3. POR CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO. - Horas Extraordinarias. - Incentivos

4. POR VENCIMIENTO PERIÓDICO. - Junio. - Diciembre

5. EXTRASALARIALES. - Dietas. - Kilometraje

### **Artículo 10. Salario Base**

El Salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo de Trabajo es el que se determina para cada nivel y categoría en los anexos correspondientes al



convenio de EMADESA.

### **Artículo 11. Antigüedad**

El complemento de Antigüedad quedará establecido para todas las categorías profesionales de ésta Empresa en tres trienios del 5% y posteriormente quinquenios del 7%, que se devengará a partir del primer mes que se cumplan. El complemento personal de Antigüedad no podrá superar el 40% que será el tope máximo a percibir.

### **Artículo 12. Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad**

El plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad se abonará mensualmente conforme a la cuantía que se establece en la Tabla Salarial. El porcentaje aplicado es el 20% del salario base para todas las categorías afectadas.

### **Artículo 13. Plus Especial**

Se podrá abonar una cantidad mensual en atención del puesto de trabajo que realicen las distintas categorías profesionales, según anexo al presente convenio. Para la categoría de Sepulturero se determina el plus especial de 60,16 Euros, el cual se devengará, en función a los traslados correspondiente a su actividad.

### **Artículo 14. Plus Transporte**

Lo percibirán todos los trabajadores/as de la empresa con carácter mensual en la cuantía establecida en 47,50 Euros.

### **Artículo 15. Incentivo**

En atención a las categorías profesionales se podrá abonar una cantidad mensual por calidad y cantidad del trabajo según en los anexos correspondientes al presente convenio.

### **Artículo 16. Horas Extraordinarias**

Cuando concluida la jornada de trabajo, sea necesario continuar prestando el servicio, se computará como horas extraordinarias, y como tal serán remuneradas aquellas que excedan de la jornada normal. Se abonará con un incremento del 80% sobre su valor normal los días laborables y con el 100% los días no laborables. El cómputo de horas extraordinarias no podrá sobrepasar de 80 horas al año por cada trabajador. En el caso de las horas estructurales y de fuerza mayor para prevenir o reparar siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes, no se tendrán límite en cuanto al cómputo anual. Todo ello sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias según lo estipulado en el presente convenio.

## **Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias**

La empresa abonará a todo el personal incluido en este convenio dos pagas extraordinarias que se ajustarán a lo siguiente:

A. Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas para este convenio a la siguiente denominación: JUNIO y DICIEMBRE.

B. Cuantía: Tanto la paga de JUNIO como la de DICIEMBRE, consistirá en 30 días de salario base incrementado en la antigüedad que en cada caso corresponda.

C. Periodo de Devengo: Estas pagas se devengarán en los periodos que se indica a continuación, y en caso de alta o cese del trabajador/a durante el periodo del devengo, se abonará la parte proporcional a los meses o fracciones de los meses trabajados.

JUNIO: Su periodo de devengo será desde el 1 de enero al 30 de junio de cada año, coincidiendo su pago con la nómina correspondiente a la mensualidad de junio.

DICIEMBRE: Su periodo de devengo será desde el 1 de julio al 31 de diciembre, se abonará entre los días 20 y 25 de diciembre.

## **Artículo 18. Kilometraje**

La compensación por kilometraje que realicen los trabajadores/as para desplazamientos en sus vehículos será lo que establezca los Presupuestos Generales del Estado, siendo la actual 17 céntimos de Euro por cada kilómetro recorrido.

## **Artículo 19. Suplidos por Gastos de Desplazamiento, Alojamiento y Manutención**

Todos los empleados/as que por necesidad de la empresa tuvieran que desplazarse por motivos de formación o laborales y provoquen unos gastos extraordinarios de desplazamiento, alojamiento y manutención debidamente justificados, mediante los correspondientes recibos o facturas le serán reintegrados previa la presentación de los mencionados justificantes de gastos. Todos los empleados/as antes de efectuar el viaje deberán ponerse en contacto con el departamento de personal, el cual gestionará en la medida de lo posible los hoteles, transportes y manutención.

## **Artículo 20. Recibo de Salario y Revisión Salarial**

Se abonará en la correspondiente cuenta bancaria de cada trabajador/a entre el 1 al 5 de cada mes. En cuanto a la revisión del salario irá incrementando el salario base y todos los conceptos salariales conforme al IPC real, establecido para cada

año conforme a la Ley de Presupuesto del Estado dictado el Gobierno.

### **Capítulo Tercero. Condiciones de Trabajo**

#### **Artículo 21. Calendario Laboral**

Cada año y de acuerdo con calendarios oficiales municipales, la Empresa y los Delegados de Personal confeccionarán el calendario laboral que será publicado en el primer trimestre del año.

#### **Artículo 22. Jornada Laboral, Horario y Días Festivos**

La jornada de trabajo del personal que está sujeta a éste convenio será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, trabajadas en cinco días a la semana de lunes a viernes, a excepción de aquellos trabajadores que por necesidades del servicio requieran otro horario, tales como el servicio de mercado, Pinar del Rey y servicio de consejería.

Los trabajadores dispondrán de 20 minutos de descanso para tomar el desayuno, comprendido entre las 9.30 y 10.30 de la mañana. Este periodo de tiempo destinado al desayuno no deberá afectar a la paralización de los servicios de la empresa. El horario laboral será de 8,00 de la mañana a 15,00 de la tarde para todo el año salvo en los meses de verano que habrá una reducción de jornada, en la que el horario se ajustará de 8,00 de la mañana a 14,00 de la tarde. El periodo de la jornada reducida será de aplicación una vez comunicado por parte del Departamento de Personal del Ilustre Ayuntamiento de San Roque. Dicho periodo no será superior a dos meses y medio.

FESTIVOS: El presente convenio establecerá cinco días al año como festivos; de los cuales dos de ellos son fiestas locales, un día de Santa Rita, y los dos restantes se aplicaran al 24 de Diciembre y al 31 de Diciembre.

#### **Artículo 23. Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para el año 2002 y para el año 2003 se incrementara en 32 días naturales. La empresa concederá la posibilidad de la partición de las mismas en dos periodos, no pudiéndose ser estos inferiores a 7 días.

Estos días serán disfrutados a petición del interesado y conforme a las necesidades de la empresa. Las vacaciones se disfrutaran preferentemente a lo largo de todo el año salvo en los meses de Julio y Agosto, motivado por el incremento de los servicios a realizar en estos dos meses. El personal afectado por el presente convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas a razón del salario base y todos los complementos salariales. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural que corresponda, no siendo compensables ni

acumulables en años posteriores.

#### **Artículo 24. Permiso para Asuntos Propios**

Todo trabajador/a sujeto al presente convenio tendrá derecho a tres días de asuntos propios para el año 2002 y para el año 2003 se ampliará a 4 días al año independientemente al periodo vacacional establecido en dicho convenio. Los días de asuntos propios deben ser solicitados con al menos 48h de antelación siempre que lleve en la empresa más de un año de servicio. El periodo de disfrute coincidirá con el año natural del nacimiento del derecho, transcurrido el mismo sin haberse solicitado, caducará éste derecho.

#### **Artículo 25. Permisos sin Retribución**

La empresa junto con la audiencia de la representación de los trabajadores/as, podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta quince días de permiso sin sueldo al año. Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días salvo en los casos de urgente necesidad.

#### **Artículo 26. Licencias y Permisos**

El personal de éste convenio tendrá derecho a permisos con remuneración del salario y todos los conceptos salariales, en los casos siguientes:

- a. Matrimonio del trabajador, 16 días naturales.
- b. Por nacimiento o adopción de hijos, 3 días naturales y en caso de que concurra enfermedad grave se ampliará a 5 días naturales.
- c. Por enfermedad grave o fallecimiento en parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales, en caso de que se produjera fuera del Campo de Gibraltar el plazo se ampliará a 4 días.
- d. Por traslado del domicilio habitual 1 día.
- e. Por matrimonio de hijos hermanos y padres, 1 día y en el caso de que se celebrara fuera del Campo de Gibraltar el plazo se ampliará a 2 días naturales.
- f. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter inexcusable las citaciones efectuada autoridades, asistencias a tribunales, a plenos y comisiones por parte del personal electo según fije la ley, así como de otra análoga naturaleza.
- g. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos recogidos en el presente convenio.



h. Las trabajadoras que se encuentren en el periodo de lactancia de un hijo menor de nueve meses, la empresa le concederá 1 hora diaria, de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones.

i. Para la renovación del carné de conducir de todo el personal que utilice para el desarrollo de su trabajo habitual: por el tiempo necesario para efectuar los exámenes.

Todas las licencias deberán ser solicitadas con 48 horas de antelación, salvo en los casos previstos en el apartado c, que se solicitará tan pronto como suceda el hecho causante.

Todas las licencias relativas a cónyuges se entenderán también referidas a parejas de hechos inscritas en el registro correspondiente.

### **Capítulo Cuarto. Prestaciones Sociales**

#### **Artículo 27. Prestaciones y Complementos por Incapacidad Temporal**

En los casos de IT por accidente no laboral y por enfermedad común, la empresa abonará un complemento que garantice el 100% de todos los conceptos salariales de la nómina del mes anterior a la baja, a partir del 30 día de la IT. Las prestaciones por incapacidad Temporal se suspenderán en los siguientes casos:

- Que el trabajador/a realizase actividades incompatibles con su baja médica.
- Que el trabajador/a se negase a pasar revisión a cargo del servicio médico de la empresa.

#### **Artículo 28. Póliza de Seguros**

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro que garantice a los trabajadores y trabajadoras o sus herederos una indemnización de 7.212,15 euros en el supuesto de muerte derivada de accidente de trabajo y circulación; si como consecuencia del accidente se produjera una incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o invalidez total, la indemnización será de 6.611,13 euros. Por fallecimiento del trabajador/a por cualquier causa que no fuese accidente de trabajo, el viudo/a o los familiares con los que conviva, percibirán la cantidad de 1.262,13 euros por una sola vez. En caso de invalidez permanente total derivada de enfermedad común, el trabajador/a percibirá una indemnización de 6.611,13 euros. La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguros que cubra responsabilidad civil y defensa criminal en los camiones adscritos al servicio.

#### **Artículo 29. Complemento Jubilación**

Al producirse la jubilación voluntaria de un trabajador/a, la empresa le concederá

los meses de permiso retribuido que a continuación se relacionan al objeto de que pueda prepararse para dicha jubilación:

Si se solicita a los 60 años:	2 meses
Si se solicita a los 61 años:	1,5 meses
Si se solicita a los 62 años:	1 mes
Si se solicita a los 63 años:	1 mes

Este artículo sólo tendrá validez para aquellos trabajadores que tengan más de 10 años de antigüedad en la empresa. Los trabajadores/as con 64 años que deseen jubilarse anticipadamente, podrán hacerlo acogiéndose al Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio.

### **Artículo 30. Anticipo**

Los trabajadores/as podrán solicitar un anticipo de su retribución del mes siguiente con un límite del 25% de la retribución neta mensual, la empresa abonará al décimo día de su petición previa argumentación de la misma, que deberá ser deducida en la nómina del mes siguiente al anticipo.

### **Artículo 31. Fondo Social**

La empresa creará un fondo económico consistente en 6.010,12 euros, destinado a conceder préstamos a los trabajadores/as fijos de la plantilla con las siguientes condiciones:

- a. Que la solicitud de dicho préstamo sea por causa de urgente necesidad y correctamente justificada.
- b. Una vez solicitada por parte del trabajador/a el Consejo de Administración de la empresa tendrá que valorar dicha petición.
- c. Dicha petición no podrá optar a más de un 20% de dicho fondo.
- d. Aquel trabajador/a que solicite el préstamo al fondo no podrá solicitarlo si éste tiene pendiente uno anterior.
- e. La amortización de la ayuda se efectuará en un plazo máximo de un año.
- f. Dicha prestación es compatible con el artículo 30 del presente convenio.

### **Artículo 32. Vestuario**

Con el fin de proteger en el ejercicio de sus funciones al trabajador/a, la empresa

viene obligada a suministrar a su personal los equipos de ropa y demás artículos necesarios de seguridad. A tal efecto, la empresa suministrara los siguientes equipos:

- Dos pantalones al año. - Dos camisas de manga larga al año. - Dos camisas de manga corta al año. - Un jersey al año. - Unas botas de seguridad al año. - Un anorak cada dos años. - Ropa de agua según necesidad. - Guantes según necesidad

El personal se hace responsable del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que se le suministran. Todas las prendas antes relacionadas serán sustituidas antes del periodo de tiempo señalado cuando, las que como consecuencia el trabajo diario sean deterioradas. Para que dicha sustitución sea efectiva, el trabajador que solicite el cambio en cualquier caso, ya sea, por deterioro o por la fecha ya cumplida antes descrita, deberá hacer entrega de las prendas en cuestión, siendo este requisito indispensable para proceder el cambio. En todo caso el color y calidad será igual para todo el personal que realice las mismas funciones.

### **Artículo 33. Seguridad e Higiene en el Trabajo**

El trabajador/a afectado por este convenio tendrá en la prestación de sus servicios una adecuada protección en materia de seguridad e higiene. La empresa se compromete a reponer los botiquines y a autorizar que el trabajador/a acceda a la residencia sanitaria en caso necesario. Asimismo, observará en el trabajo todas las medidas legales y reglamentarias en esta materia, y se garantizará un reconocimiento médico anual a cada trabajador o trabajadora.

### **Artículo 34. Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo**

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y en su defecto, los representantes legales de los trabajadores/as, en los diferentes centros de trabajo, siempre que aprecien una posibilidad de accidente por incumplimiento de lo legislado en esta materia, requerirán, por escrito a la dirección de la empresa, a fin de que se adopten las medias oportunas, en el caso de que no sean atendidas sus peticiones podrán dirigirse a la autoridad competente. También podrán, si el riesgo de accidente fuera inminente y con los informes técnicos precisos, ordenar la paralización inmediata del trabajo, según lo dispuesto en el arto 19 del Estatuto de los Trabajadores, y demás concordantes con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por medio de este Comité de Seguridad e Higiene los trabajadores/as tendrán derecho a conocer toda la información sobre las materias empleadas y demás aspectos del proceso productivo, así como los posibles riesgos que puedan dañar su salud física o mental, como consecuencia de su trabajo. En los procesos productivos el trabajador/a tendrá derecho al conocimiento de toda la información relativa a los riesgos reales y potenciales, así como los medios empleados por la

empresa para su prevención. La empresa estará obligada a señalar todas las sustancias y materiales que utilicen, con el fin de cumplir lo previsto en los convenios de la O.I.T. suscritos por el Estado Español en esta materia. El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo podrá exigir, en aquellos puestos de trabajo donde hubiese riesgos para la salud del trabajador/a, la adopción de medidas especiales de vigilancia. Siempre que tal riesgo exista, el trabajador/a estará obligado a ponerlo en conocimiento de su superior, quien deberá tomar las prevenciones necesarias para evitarlo. En caso de no ser atendido deberá dar cuenta al Comité de Seguridad e Higiene por medio de sus representantes legales en su centro de trabajo, pudiendo dicho Comité de Seguridad e Higiene interrumpir la realización del trabajo hasta tanto haya desaparecido el riesgo, sin que por ello el trabajador/a denunciante pueda ser objeto de medida sancionadora alguna.

## Capítulo Quinto. Régimen Personal

### Artículo 35. Excedencias

#### A) EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Los trabajadores/as con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos y no superior a cinco años. Dicha petición será formulada por parte del trabajador/ a con 30 días de antelación del disfrute de la misma. Los trabajadores/as que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria y quieran acogerse a otra deberán dejar transcurrir al menos cuatro años desde la finalización de la primera excedencia para que la empresa se la conceda. El trabajador/a excedente podrá solicitar una prórroga de su situación comunicándola a la empresa con 30 días de antelación a la fecha de expiración de su excedencia, sin que el total comunicado no exceda de 5 años. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la empresa en un plazo máximo de treinta días. La solicitud de excedencia no será en ningún caso para trabajar o colaborar con empresa con el mismo objeto social el ámbito territorial de la Provincia de Cádiz, a no ser que exista acuerdo con la empresa. El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria hace que se suspenda los efectos de antigüedad en la empresa. La excedencia voluntaria dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

#### B) EXCEDENCIA FORZOSA:

Los trabajadores/as que soliciten la Excedencia Forzosa, como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitará de un año de antigüedad en la empresa para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos inmediatamente al cumplir su mandato, previo solicitud de su ingreso, el cual deberá efectuarse con 30 días de antelación a la finalización del mandato. En este supuesto y durante el tiempo de

excedencia forzosa se computará los efectos de la antigüedad en la empresa.

### **Artículo 36. Formación**

La empresa concederá los permisos necesarios para realizar exámenes, por el tiempo máximo de 5 días al año a los trabajadores/as, siempre y cuando dicho periodo no sea susceptible de adaptación a la jornada de trabajo, y siempre que los trabajadores/as solicitantes estén inscritos en cursos impartidos por organismos en centro oficiales reconocidos por la Junta de Andalucía o el Estado u otras instituciones públicas, siempre y cuando los mismos guarden relación directa con su puesto de trabajo, para la obtención de títulos académicos oficiales o profesionales. La empresa adoptará la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación de profesional específicos previo consentimiento de ésta, siempre que concurran los siguientes requisitos:

- Que el curso de formación específico sea para el perfeccionamiento, y actualización profesional de las funciones que ejerce la empresa.
- Que el trabajador/a esté inscrito en un centro oficial, sindical, del Ministerio de Trabajo, Junta de Andalucía, Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar.

La Empresa dispondrá de un fondo económico anual de 6.010,12 euros, para sufragar los gastos de inscripción, alojamiento y desplazamiento del curso del personal afectado por éste convenio, siempre que se cumpla los requisitos especificados anteriormente.

## **Capítulo Quinto. Contratación y Promoción de Personal**

### **Artículo 37. Ascenso y Promoción de Personal**

El personal que realice funciones superiores a su categoría profesional por cualquier circunstancia, obtendrá durante el periodo que las realice la diferencia de retribución que le corresponda, transcurrido el límite legal establecido siempre que supere las pruebas de capacitación o cursos que la empresa establezca. A tal efecto se creará una comisión para estudiar la reclasificación profesional de los trabajadores anualmente, así como las pruebas o cursos de capacitación que a tal efecto se determine.

En cuanto a la contratación la empresa adoptará la legislación vigente.

## **Capítulo Sexto. Seguridad y Salud en el Trabajo**

### **Artículo 38. Crédito Horario Representante Salud Laboral**

El representante de los trabajadores en materia de salud laboral, dispondrá de un crédito horario de 20 horas mensuales para realizar cursos preparatorios u otros



cursos formativos en ésta materia, así como para el desempeño de su labor. El hecho de no ser efectuado éstas no será acumulable.

### **Artículo 39. Reconocimiento Médico**

Todo el personal sujeto a éste convenio, tendrá que someterse a las revisiones médicas anuales, establecidas por la legislación.

### **Artículo 40. Protección a la Maternidad**

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las mujeres que se encuentre en situación de embarazo y lactancia, y la actividad suponga un riesgo de peligro para su situación, se les protegerá con el cambio a otra actividad que no suponga riesgo para su situación de embarazo y lactancia.

## **Capítulo Séptimo. Acción Sindical y Garantías Sindicales**

### **Artículo 41. Comité de Empresa y Representante de Trabajadores**

El Comité de Empresa o los Representante de los Trabajadores son el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la empresa, elegidos para la defensa de sus intereses. Para el cumplimiento de sus funciones sindicales dispondrá de 20 horas mensuales para el año 2002 y para el año 2003 se extenderá a 22 horas mensuales. Las horas no efectuadas en el mes no serán acumulables.

### **Artículo 42. Secciones Sindicales**

De acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en el seno de la empresa. Estas secciones sindicales podrán difundir publicaciones y avisos de carácter sindical y laboral en el local de la empresa, no pudiendo impedir el desarrollo de dichas funciones. La empresa habilitará los tableros de anuncios suficientes para la difusión e información de la representación de los trabajadores en los sindicatos representativos en la empresa. Las secciones Sindicales estarán representadas ante la Dirección de la empresa por un Delegado/a Sindical.

### **Artículo 43. Funciones de los Representantes de los Trabajadores**

El órgano de representación de los trabajadores se le reconoce los siguientes derechos de información:

- 1- Sobre la evolución de la empresa y las previsiones de empleo.
- 2- Información previa al ingreso, cese y sanción del personal de la empresa.
- 3- Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.



4- Participar en materia de formación y cursos del personal en la empresa.

5- Información sobre las cuentas anuales de la Empresa.

#### **Artículo 44. Garantías en el Ejercicio de su Labor**

1. Los representantes de los trabajadores/as dispondrán de hasta 30 horas bimensuales retribuidas, a fin de poder atender sus funciones de representación, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones realizadas o convocadas por la empresa que se denominará "tiempo de empresa".

2. Ningún trabajador/a que ostente un cargo de representación contenido en este artículo y en los dos anteriores podrá ser objeto de sanción o despido sin que se observen los preceptos legales en vigor en materia de representación sindical.

3. En ningún caso se utilizará la movilidad en el puesto de trabajo como sanción por el ejercicio de la representación sindical.

4. La empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores/as, (de acuerdo con la Ley), podrá decidir la sanción oportuna para aquel trabajador/a con cargo de representación sindical, que incumpla lo dispuesto en esta normativa e igualmente, vigilará el desarrollo y aplicación de la misma.

5. Los representantes de los trabajadores/as y las secciones sindicales caso de que existan dispondrán de las necesarias facilidades para informar directamente a los trabajadores/as.

6. El lugar de reunión será el centro de trabajo y las reuniones podrán celebrarse dentro de la jornada laboral, siempre que exista un crédito de horas sindicales.

7. La excedencia por motivos sindicales tendrá el mismo tratamiento a nivel jurídico que la otorgada por el desempeño de un cargo público.

8. Las horas sindicales no podrán ser acumuladas en una o varias personas.

#### **Artículo 45. Cuota Sindical por Nómina**

La empresa se obliga a descontar por nómina la cuota sindical a todos los trabajadores/as que lo soliciten. La Empresa facilitará relación de afiliados a los diferentes Sindicatos Representativos de la empresa.

#### **Artículo 46. Asamblea y Reunión de los Trabajadores**

Los trabajadores/as podrán reunirse en asambleas que podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Secciones sindicales representativas a iniciativa propia o a petición de un número de trabajadores no inferior a 33% de la plantilla afectada. Para hacer efectiva la celebración, los representantes de los trabajadores así



deberán solicitarlo por escrito a la empresa con una antelación de 48 horas a su celebración. La asamblea será presidida por el Comité de Empresa o los representantes de las secciones sindicales convocantes, quienes serán los responsables de su normal funcionamiento y desarrollo. En cualquier caso las reuniones no perjudicaran la prestación de los servicios de la empresa.

### **Capítulo Octavo. Falta y Sanciones**

#### **Artículo 47. Faltas y Sanciones**

En cuanto al régimen disciplinario de infracciones y sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### **ANEXO I: TABLA SALARIAL AÑO 2002/2003**

Categoría	S.B.	Pelig.	Icent.	Plus	Transp..	Total +
				Especial		Equiparación
Peón Espec.	831.79	196.20	108.15		47.50	1.183.67
Ayudante Jardínero	831.79	196.20	108.15		47.50	1.183.67
Peón Sepulturero	831.79	196.20	108.15	*60.10	47.50	1.183.67
Conserje Mantenedor	831.79	196.20	108.15	70.00	47.50	1.253.49
Oficial 2ª	845.40	179.10	186.35	28.54	47.50	1.286.89
Oficial 1ª	859.63	171.90	224.57	57.08	47.50	1.360.68
Aux. Administrativo	890.71		254.00		47.50	1.192.21
Superv. Limpieza	890.71		254.00	72.79	47.50	1.265.00
Técnico Med.	965.16		337.17	85.82	47.50	1.435.65
Encarg. Limpieza	890.71	178.14	275.45	190.35	47.50	1.582.21
Técnico Sup.	1.168.29		340.38	214.56	47.50	1.770.73
Jefe de Obras	965.16		340.38	783.31	47.50	2.136.35

\* Plus especial 60,10 corresponde a los traslados correspondientes a su actividad

PAGAS EXTRAS	CARÁCTER	CONCEPTO
DICIEMBRE	SEMESTRAL	S/B+ ANTIGUEDAD
JUNIO	SEMESTRAL	S/B + ANTIGUEDAD