

## **CONVENIO COLECTIVO EMPRESA DE SERVICIOS, MEDIOAMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE SAN**

### **ROQUE, EMADESA, 2004-2007**

#### **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 Técnico Municipal de San Roque, a la construcción de obras, a la protección del medio ambiente y otros servicios como mercados, cementerios, jardines y todos aquellos incluidos dentro del objeto social de la empresa.

##### **Artículo 2. Ámbito personal.**

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

Quedan excluidos:

- Colaboradores y asesores
- Miembros del Consejo de Administración
- Personal cedido temporalmente y contratado por otras administraciones.
- Personal en prácticas

##### **Artículo 3. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para la Empresa EMADESA. Regulará todas las relaciones laborales de la Empresa y será de aplicación para todos los centros y lugares de trabajo de San Roque y su Término Municipal.

##### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

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 2004. Una vez pactado y firmado tendrá una duración de cuatro años, hasta 31 de diciembre 2007. 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 los artículos 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 aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas para el trabajador a la recogida en éste convenio. Por lo que los pactos, cláusulas y condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto como garantía personal mientras dure la prestación o el servicio por el cual se produjo dicha situación. 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 constituye una comisión mixta paritaria para la Interpretación, Aplicación Vigilancia y Seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en éste Convenio, así como de aquellos que se deriven de la Legislación Laboral vigente.

#### **Composición.**

Estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa, elegido por las partes.

Cada parte podrá designar un asesor para asistir a las reuniones, quienes tendrán voz pero no voto.

#### **Funciones.**

La comisión Mixta Paritaria 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 afectados.

### **Procedimiento.**

La convocatoria de la Comisión Paritaria Mixta podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 10 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. En la misma se tendrá que exponer el orden del día correspondiente especificando lugar, fecha y hora.

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 al servicio de la Empresa, bien individual o colectivamente.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria 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 CCOO de Algeciras en Avda. Fuerzas Armadas, 2,2º Algeciras.

Cualquier cambio que se produzca en el domicilio de notificación deberá ser comunicado en el momento que se realice.

## **Capítulo segundo. Clasificación del personal.**

### **Artículo 8. Clasificación del personal.**

#### **A- Disposiciones Generales.**

Las clasificaciones del personal en éste Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, oficios y ocupaciones que después se enumeran si las necesidades y volumen de la empresa no lo exigen.

Son así mismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues cuando las necesidades de la Empresa lo requieran los trabajadores que no tuvieran ocupación en las funciones habituales señaladas en su clasificación y categoría laboral podrán ser destinados a realizar otros trabajos propios del grupo de actividad a que pertenezcan; de conformidad con la representación legal de los trabajadores.

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, así





como todos aquellos que se incluyan dentro del objeto social de la Empresa.

El personal que integra los distintitos grupos y categoría serán acordes con la titulación y las funciones que desempeñen en el ejercicio del cargo correspondiente, no obstante se podrá desempeñar funciones de ámbito inferior a la categoría acreditada.

El personal que realice funciones superiores a su categoría profesional 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 podrá acceder al cambio de categoría profesional.

A tal efecto el comité de empresa junto con los Representantes Sindicales se reunirá cuando proceda para determinar la viabilidad del cambio de categoría profesional así como para establecer las pruebas o cursos de capacitación que a tal efecto se determine.

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

### **B- Clasificación del personal según su permanencia.**

El personal ocupado en las actividades sujeta a éste Convenio Colectivo se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en indefinido, interino y eventual.

1- Personal indefinido: Dentro de este personal se distinguirá en dos clases:

1-1- De carácter continuo: Que es aquel que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la Empresa y que contratado por tiempo indefinido presta sus servicios, de modo estable y continuado por cuenta de la Empresa.

1-2- De carácter discontinuo o intermitente: Es aquel que habitualmente puede ser llamado para la realización de las tareas propias de la Empresa, pero que habrá de actuar intermitentemente en razón de las necesidades de la actividad.

En este caso, y salvo en aquellas funciones meramente esporádicas y excepcionales, la Empresa integrará a este tipo de personal a su propia plantilla, durante la vigencia de los respectivos contratos.

2- Personal Interino: Es aquel que se admite de modo temporal para sustituir a un trabajador indefinido que se halle ausente por Incapacidad Laboral Transitoria, Excedencia Forzosa, suspensión de empleo y sueldo, en disfrute de permisos o en otros casos análogos. La duración de las relaciones jurídico-laborales con el





personal interino será la exigida por la circunstancia que motiva su nombramiento.

3 - Personal Eventual: Es el que se contrata para atenciones de duración limitadas extinguiéndose la relación laboral en cuanto cese la causa que motivó su admisión.

### **C- Clasificación según su función.**

El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los grupos profesionales que a continuación se indican:

- 1- Personal de Administración.
- 2- Personal de Construcción y Mantenimiento Urbano.
- 3- Personal Limpieza y Mantenimiento de Edificios Municipales.
- 4- Personal de Jardinería.
- 5- Personal de Oficios Varios.

#### **Grupo 1 Personal de Administración:**

Queda comprendido en el concepto general de personal administrativo y/o de oficina el que, poseyendo titulación de grado medio o superior y/o conocimientos de mecánica administrativa y contable, etc. realiza todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles.

#### **Personal de Administración:**

- a) Director General.
- b) Jefe de Administración y/o Finanzas.
- c) Jefe de Personal y/o Recursos Humanos.
- d) Técnicos Superiores y Medios.
- e) Oficial Administrativo.
- f) Secretaria de dirección.
- g) Auxiliar Administrativo.

#### **Grupo 2: Personal de la Construcción y Mantenimiento Urbano:**

Se comprende en éste grupo el personal de la empresa en labores típicas de construcción, obras de ingeniería y mantenimiento urbano en general.





### **Personal de Construcción:**

- a) Jefe de Obras y/o Mantenimiento Urbano.
- b) Técnico Superior o Medio.
- c) Capataz o Jefe de Equipo de Construcción y/o Mantenimiento Urbano.
- d) Oficial de 1º de Oficios.
- e) Oficial de 2º de Oficios.
- f) Peón Especialista de Servicios Múltiples.

### **Grupo 3 Personal de Limpieza RSU:**

Mantenimiento Urbano y Limpieza de Edificios Municipales: Se comprende en éste grupo el personal encargado del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, mantenimiento y limpieza urbana y de Edificio Municipales, así como la supervisión de los mismo.

### **Personal de Limpieza RSU y Mantenimiento Urbano:**

- a) Encargado de Limpieza y RSU.
- b) Supervisora de Limpieza y Mantenimiento de Edificios Municipales.
- c) Limpiadores.

### **Grupo 4. Personal Jardinería:**

Es aquel personal integrado por el conjunto de categorías profesionales que asume las labores típicas de jardinería y mantenimiento de las mismas en todo el término Municipal de San Roque.

### **Personal de Jardinería:**

- a) Capataz o Encargado del servicio de jardinería.
- b) Oficial 1º Jardinero.
- c) Oficial de 2º Jardinero.
- d) Ayudante Jardinero.

### **Grupo 5 Personal Oficios Varios:**

Se comprende en éste grupo distintas categorías profesionales que realizan sus





funciones en la Empresa:

- a) Personal de Rotulación, Diseño y Cerámica.: Es aquel personal que diseñan, elaboran, llegando hasta su término distintas tareas en diversos materiales como cerámica, cartelería, etc.
- b) Encargado de Montes.
- c) Conserje- Mantenedor.
- d) Peón Sepulturero.

### **Artículo 9. Descripción y valoración del puesto de trabajo.**

(Pendiente Redacción)

### **Artículo 10. Condiciones generales sobre ingreso.**

Las admisiones del personal en la Empresa acogida al presente Convenio Colectivo se realizarán en consonancia a lo consignado en este y en la normativa vigente en cada momento.

### **Artículo 11. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la adaptación al nuevo al grupo profesional y categoría. La extinción de un determinado puesto de trabajo por finalización de la prestación del servicio por parte de la empresa implicará la recolocación del trabajador afectado en función de la legalidad vigente.

### **Artículo 12. Formación.**

La empresa concederá los permisos necesarios para realizar exámenes, por el tiempo máximo de 5 días al año a los trabajadores, y cuando dicho periodo sea susceptible de adaptación de su jornada de trabajo, y siempre que los trabajadores solicitantes estén inscritos en cursos impartidos por organismos en centro oficiales reconocido por la Junta de Andalucía o el Estado u otras instituciones públicas, y los mismos guarden relación directa con su puesto de trabajo y con el objetivo de obtener títulos académicos oficiales o profesionales.

La empresa adaptará la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación de profesional específicos previo consentimiento de ésta, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- Que el curso de formación específico sea para el perfeccionamiento, y actualización profesional de las funciones que ejerce en la empresa.





- Que el trabajador esté inscrito en un centro oficial, sindical, del Ministerio de Trabajo, Junta de Andalucía, Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar u otro organismo oficial.

La Empresa dispondrá de un fondo económico anual de 6.010.12 euros, para sufragar los gastos de inscripción, alojamiento y desplazamiento para la realización curso del personal afectado por éste convenio, siempre que se cumpla los requisitos especificados anteriormente y tendrá la autorización de la empresa.

### **Artículo 13. Excedencias.**

#### **A) Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos y no mayor a cinco años. Dicha petición será formulada por parte del trabajador con 30 días de antelación del disfrute de la misma.

Los trabajadores 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 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 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 éstos 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 éste supuesto y durante el tiempo de excedencia forzosa se computará los efectos de la antigüedad en la empresa.

### **Capítulo tercero. Concepto retributivo.**

#### **A. Salario base**

#### **B. Complemento salariales**

1. Personales: antigüedad.
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
  - kilometrajes

#### **Artículo 14. Salario base.**

El Salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo de Trabajo es el que determina para cada nivel y categoría en los anexos correspondientes al convenio de EMADESA. Se creará una comisión mixta todos los años formada por los representantes de la empresa y por parte de los Delegados Sindicales de la empresa EMADESA, con objeto de actualizar la tabla salarial para cada año dentro de la vigencia del convenio en la que se revise tanto la parte proporcional del incremento acordado por las partes (70% SIB, 80% SIB, 90% SIB y 100% SIB), y el IPC real dictado por el gobierno



**Artículo 15. 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 16. Penosidad, peligrosidad, 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 20% del salario base para todas las categorías afectadas.

**Artículo 17. 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 el cual se devengará, en función a los traslados correspondiente a su actividad.

**Artículo 18. Plus transporte.**

Lo percibirán todos los trabajadores/as de la empresa con carácter mensual en la cuantía establecida en 50,89 Euros.

**Artículo 19. Incentivo.**

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

**Artículo 20. 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 aplicable para aquel personal de la empresa que no se haya convenido una cantidad fija. Las horas extraordinarias a partir del año 2004 se podrá compensar por horas de descansos de mutuo acuerdo entre trabajador y la empresa siendo equivalente una hora trabajada a una hora y media de descanso.

Para las siguientes categorías profesionales el valor de una hora extraordinaria a partir del año 2004- se establece:

Oficial de 1ª 13,50 euros



Peón 11,50 euros

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 21. Servicio de guardia.**

Todo personal que este sujeto al presente Convenio y realice el servicio de guardia se le devengará un plus de disponibilidad de 240 euros en el mes que realice dicho servicio, además de las horas extras efectuadas durante ese servicio.

### **Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.**

La empresa abonará a todo el personal incluido en este convenio dos pagas extraordinarias que se ajustaran 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, constará de 30 días de salario base incrementada 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 proporcionales 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 cómputo será desde el 1 de julio al 31 de diciembre, se abonará entre los días 20 y 25 de diciembre.

### **Artículo 23. Kilometraje.**

La compensación por kilometraje que realicen los trabajadores/as para desplazamientos en sus vehículos será 120 céntimos de Euro por cada kilómetro recorrido a partir del 2004 y hasta 2007 ambos inclusive.

### **Artículo 24. 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 25. 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 para el año 2004 un 3% fijo y no revisable y a partir del año 2005 en adelante se incrementarán conforme al IPC previsto por el Gobierno. Siendo revisado a principio de cada año entrante para revisar la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real, teniendo carácter retroactivo dicho incremento si lo hubiere.

## **Capítulo cuarto. Condiciones de trabajo.**

### **Artículo 26. Calendario laboral.**

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

### **Artículo 27. Jornada laboral, horarios 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 consejerías, cementerio, etc.

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 afectara 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 laque el horario se ajustará de 8,00 de la mañana a 14,00 de la tarde y en la semana de la feria Real de San Roque el horario durante esa festividad será de 10,00 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.

Para la categoría de los Sepultureros el horario laboral será de lunes a sábado de 9,00 de la mañana a 13,00 de la tarde y los domingos y festivos será de 9,00 de la mañana a 14,00 de la tarde salvo en los meses de verano que por motivo de la reducción de jornada el horario quedará establecido de 9,00 de la mañana a 14,00 de la tarde y los domingos y festivos de 9,00 de la mañana a 13,00.

Para los días 24 y 31 de diciembre por motivo de la festividad de esas fechas el horario de los Sepultureros quedará establecido de 9,00 de la mañana a 14,00 de la tarde.

**Festivos:** El presente convenio establecerá cinco días al año como días festivos, correspondiendo dos de ellos son fiestas locales, un día de Santa Rita y los dos restantes se aplicarán al 24 de diciembre y 31 de diciembre.

### **Artículo 28. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales serán de 32 días naturales para el año 2004 y para el año 2005 en adelante constarán de 22 días hábiles. La empresa concederá la posibilidad de la partición de las mismas en dos periodos, no pudiéndose ser estos inferiores a 11 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 29. Permiso para asuntos propios.**

Todo trabajador/a sujeto al presente convenio tendrá derecho a cuatro días de asuntos propios independientemente al periodo vacacional establecido en dicho convenio.

Los días de asuntos propios deben ser solicitados con al menos 48 h 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 30. 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 31. 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 hábiles y en caso de que concurra enfermedad grave se ampliará a 4 días hábiles.
- c. Por enfermedad grave que concurra hospitalización o fallecimiento en parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles. En caso de que se produjera fuera del Campo de Gibraltar el plazo se ampliará a 4 días hábiles.
- 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 tiempo necesario para efectuar los exámenes.

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

Todas las licencias relativas a cónyuge se entenderán también referidas a parejas

de hechos inscritas en el ejercicio correspondiente.

### **Capítulo quinto. Prestaciones sociales.**

#### **Artículo 32. 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 3º 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 33. 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 7.500 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 7.000 euros.

Por fallecimiento del trabajador/a por cualquier causa que no fuese accidente de trabajo, la viuda/o o los familiares con los que conviva, percibirán la cantidad de 1.500 euros por una sola vez. En caso de invalidez permanente total derivada de enfermedad común, el trabajador-a percibirá una indemnización de 7.000 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 34. 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 35. 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 36. Fondo social.**

La empresa creará un fondo económico consistente en 6.500 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 37. Vestuario.**

Con el fin de proteger en el ejercicio de sus funciones al trabajador/a de la empresa obligada a suministrar a su personal los equipos de ropa y demás artículos necesarios de seguridad en las siguientes fechas y según las condiciones meteorológicas:

15 al 30 de mayo      Verano

15 al 30 septiembre      Invierno

A tal efecto, la empresa suministrará 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 según necesidad mínimo cada 2 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 38. 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 adecua a la residencia sanitaria en caso necesario. Asimismo, observará en el trabajo todas las medias legales y reglamentarias en esta materia, y se garantizará un reconocimiento médico anual a cada trabajador o trabajadora.

### **Artículo 39. 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 medidas oportunas en el caso de que nos 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 art. 19 del Estatuto de los Trabajadores, y demás concordancias 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 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 sexto. Seguridad y salud en el trabajo.**

### **Artículo 40. 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 41. Reconocimiento médico.**

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

### **Artículo 42. 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 43. Comité de empresa y representantes de los trabajadores.**

El comité de Empresa o los Representante de los Trabajadores es 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 22 horas mensuales. Las horas no efectuadas en el mes no serán acumulables.

#### **Artículo 44. 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 tablones 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 45. 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 cursillos del personal en la empresa.
- 5- Información sobre las cuentas anuales de la Empresa.



#### **Artículo 46. 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 arto 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 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 podrán ser acumuladas en una o varias personas.
5. Cuantas otras funciones tenga encomendadas por la legislación vigente.
6. Participar en materias de Formación y Capacitación del personal en la empresa.

#### **Artículo 47. 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 48. Asamblea y reunión de los trabajadores.**

Los trabajadores 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 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 régimen disciplinario.**

#### **Artículo 49. Faltas y sanciones.**

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuesto por las disposiciones legales en vigor y en especial por la Resolución del 13 de mayo de 1997 de la Dirección General de Trabajo adherida al presente Convenio.

#### **Artículo 50. Principio de ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa y por los representantes sindicales de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificara en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por las faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

#### **Artículo 51. Graduación de faltas.**

##### **1. Se consideraran como faltas leves:**

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.





- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser clasificadas según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo i fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

## **2. Se considerarán como faltas graves:**

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada y en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas la relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la





jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a lo trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro de 1 centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

### **3. Se considerarán como faltas muy graves:**

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.



- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) de presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

#### **Artículo 52. Sanciones.**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por la falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

#### **Artículo 53. Facultad sancionadora, prescripción y anulación.**

La facultad de interponer sanciones corresponde al Consejo de Administración, al Director Gerente o a la persona en quién éstos deleguen, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

La sanción por falta grave y muy grave requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo costar la fecha y los hechos que la motivaron.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplir los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave



## Anexo I

### Tabla salarial Emadesa año 2004

Categoría	S.B.	Pelig.	Incentivo	Plus Esp.	Transpor.	Total
Peón Esp. Serv. Mult.	911.13	210.21	115.88		50.89	1.288.11
Ayudante Jardinero	911.13	210.21	115.81		50.89	1.288.11
Peón Sepulturero	911.13	210.21	115.88	*	50.89	1.288.11
Conserje Mantenedor	911.13	210.21	115.88	74.99	50.89	1.363.10
Oficial 2ª	926.56	191.88	199.65	30.57	50.89	1.399.55
Oficial 1ª	942.69	184.17	240.60	61.14	50.89	1.479.49
Aux. Administrativo	977.92		272.13		50.89	1.300.94
Superv. Limpieza	977.92		272.13	77.98	50.89	1.378.92
Técnico Med.	1.062.29		361.24	91.94	50.89	1.566.36
Encarg. R.S.U.	977.92	190.85	295.11	203.98	50.89	1.718.75
Técnico Sup.	1.292.68		364.69	229.88	50.89	1.938.14
Jefe de Obras	1.062.29		364.69	839.24	50.89	2.317.11

\* Plus Especial de la categoría profesional Sepulturero correspondiente a los traslados correspondientes a su actividad.

PAGAS EXTRAS	CARÁCTER	CONCEPTO
JUNIO	SEMESTRAL	S/B + ANTG.
DICIEMBRE	SEMESTRAL	S/B + ANTG.

## ANEXO 2

### INCREMENTO SALARIAL PARA LOS CUATRO AÑOS

	S/B Año 2004	S/B Año 2005	S/B Año 2006	S/B Año 2007
	70% + 3% IPC	80% + IPC Real	90% + IPC Real	100% + IPC Real
Peón Esp.	911.13	918.30	925.48	932.65
Ayte. Jardinería	911.13	918.30	925.48	932.65
P. Sepulturero	911.13	918.30	925.48	932.65
Conserje Mant.	911.13	918.30	925.48	932.65
Oficial 2ª	926.56	933.86	941.16	948.45



Oficial 1ª	942.69	950.12	957.54	964.96
Super Lim.	977.92	958.63	993.32	1.001.03
Aux. Adm.	977.92	958.63	993.32	1.001.03
Encg. R.S.U.	977.92	958.63	993.32	1.001.03
Tec. Medio	1.062.29	1.070.66	1.079.01	1.087.39
Tec. Sup.	1.292.68	1.302.86	1.313.04	1.323.22

(A partir del año 2005 esta tabla es orientativa).

#### ANEXO

Se acuerda crear comisiones de trabajo y seguimiento sobre temas referidos a:

- Reclasificación de categorías
- Vacaciones
- Empleo (personal fijo de plantilla)

Cada comisión establecerá los criterios de funcionamiento y objetivos en cada apartado, estableciéndose reuniones mínimas una vez al año para cada una de ellas, siendo la primera de ellas dentro de un plazo no superior a un mes.

Así mismo la comisión paritaria se reunirá una vez conocido el IPC real de cada año para realizar las tablas salariales definitivas correspondientes a los años 2005, 2006 Y 2007.

#### ANEXO

#### Art. 918 Código Civil

#### GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD TITULAR CÓNYUGE O PAREJA

Primer Grado	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
Segundo Grado	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
Tercer Grado	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
Cuarto Grado	Primos			

Ley 39/99 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El Parlamento ha reformado a través de esta Ley algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores en materia de licencias y permisos para atención y cuidados de hijos.

A continuación te enumeramos los aspectos que consideramos más importantes de esta reforma.

#### Permisos retribuidos.

Art. 37°.b).3: La Ley contemplaba la licencia de 2 días en los casos de nacimiento, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de parentesco. Con

la reforma esta licencia se amplía para los casos de accidente y hospitalización.

### **Reducción de jornada.**

Art. 37º.b).5: Antes la Ley permitía la reducción de jornada en los casos de cuidado directo de hijos menores de 6 años o familiares disminuidos físicos o psíquicos. A partir de ahora esta reducción también se podrá solicitar en caso de tener a cargo aún familiar hasta 2º grado de parentesco que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y que no desempeñen actividad retribuida.

La reducción podrá ser de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la jornada.

### **Excedencia.**

Art. 46º.3: Con anterioridad a esta Ley los trabajadores podían solicitar excedencia de hasta 3 años para cuidados de hijos.

Desde ahora esta posibilidad también la tienen aquellos que tengan a su cargo familiares en las mismas condiciones que en el apartado de reducción de jornada. En este caso la excedencia podrá ser sólo de un año.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

### **Licencia maternidad paternidad.**

Art. 48º.4: La trabajadora tendrá derecho de una licencia por maternidad de 16 semanas, aumentándose en dos semanas más en caso de parto múltiple, debiendo disfrutar obligatoriamente las 6 primeras. En el caso de que ambos trabajen, el padre podrá disfrutar de un máximo de 10 semanas, de forma interrumpida.

Esta licencia podrá ser disfrutada de forma simultánea por el padre y la madre, siempre que la suma de ambos periodos no exceda de las 16 semanas.

Esta licencia se amplía también en los casos de adopción y acogimiento preadoptivo de un menor de 6 años.

### **Ley de prevención de riesgos laborales.**

Art. 26º.4: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.