



## **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA EMPRESA PÚBLICA PROVINCIAL PARA LA VIVIENDA DE MÁLAGA, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL PARA LOS EJERCICIOS DE 2006-2007-2008 y 2f009**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional**

1.1. El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre la Empresa Pública Provincial para la Vivienda SAU y el personal a su servicio, con las peculiaridades propias que en el mismo se contienen y con las únicas excepciones siguientes:

a) Las comprendidas en el artículo 1.3, punto c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores).

b) El cargo de Gerente o similar que con las mismas funciones pueda sustituirle.

c) Los profesionales titulados que la empresa pueda contratar para la prestación de servicios determinados mediante el pago de honorarios por cada servicio prestado.

1.2. Las partes que conciertan el presente convenio son, por una parte el Delegado de Personal en representación de los trabajadores de Emprovima, SAU y, por otra, el Presidente del Consejo de Administración en representación de esta.

1.3. En ningún caso podrán pactarse pluses o gratificaciones fuera de convenio ni en contratos de trabajo.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal**

2.1. El presente convenio entrará en vigor, previo su trámite reglamentario, el día 1 de enero de 2006 y tendrá una duración de cuatro años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 2009.

2.2. Este convenio se considerará denunciado el día 30 de noviembre de 2009 comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo convenio en los 30 días siguientes a dicha denuncia.

2.3. Sin perjuicio de ello, si llegado el 31 de diciembre de 2009 no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera, este se considerará automáticamente prorrogado, aunque los efectos del convenio que posteriormente se apruebe se retrotraigan al día 1 de enero del año 2010.

### **Artículo 3. Ámbito territorial**

El presente convenio se aplicará a la totalidad del personal laboral de Emprovima, con las excepciones señaladas en el artículo 1.1, cualquiera que sea la dependencia o área donde se encuentren así como los que pudieran crearse en el futuro, considerándose a tal efecto Emprovima como única unidad de trabajo.

### **Artículo 4. Comisión de seguimiento**

4.1. Se constituye una comisión de seguimiento, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio y la de interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas a su aplicación concreta. En la interpretación del presente convenio se aplicará el principio “in dubio pro operario”.

4.2. La comisión de seguimiento, que tendrá carácter paritario, estará integrada por dos miembros en representación de Emprovima y dos miembros en representación de los trabajadores.

4.3. Dicha comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

4.4. En la primera reunión que se celebre deberá acordarse la redacción de un reglamento interno para su funcionamiento.

4.5. Las competencias y funciones de la comisión de seguimiento con respecto al convenio colectivo o pactos y acuerdos generales serán:

- a) Velar por su fiel cumplimiento.
- b) Desarrollo de las condiciones pactadas.
- c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- d) Seguimiento de las horas extras.
- e) Seguimiento de las jornadas superiores y horario flexible.
- f) Seguimiento del complemento de productividad.
- g) Cualquier otra competencia que se le asigne por este convenio.

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad**

5.1. Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

5.2. En el supuesto de que por la Jurisdicción competente fuese modificada, anulada o interpretada de forma distinta a la acordada por la comisión de seguimiento alguna de las condiciones establecidas en el presente convenio, este devendrá ineficaz, por ello, deberá negociarse de nuevo íntegramente si la comisión de seguimiento determina que tal nulidad afecta de manera substancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

### **Artículo 6. Respeto a las mejoras**

Los derechos que se obtengan por los trabajadores como consecuencia del presente convenio, deberán ser respetados en los futuros convenios que se puedan suscribir. No obstante lo anterior, podrán alterarse puntualmente derechos de los indicados en el párrafo anterior si la situación en su conjunto no supusiese una merma.

## **Capítulo II. Tiempo de trabajo**

### **Artículo 7. Calendario de trabajo**

7.1. El calendario laboral será el que, de acuerdo con lo establecido al efecto por la Administración Central, Autonómica y Provincial, corresponda a Málaga capital.

7.2. Emprovima, SAU confeccionará anualmente su calendario laboral previa negociación con la representación de los trabajadores. Una vez aprobado será expuesto y comprenderá el horario de trabajo, y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles

### **Artículo 8. Jornada laboral**

8.1. Se establece que la jornada máxima en cómputo anual será la resultante de considerar laborables todos los días de lunes a viernes inclusive, excluyendo los que fije el calendario oficial de fiestas para cada año, a razón de siete horas diarias de presencia en horario de mañana.

8.2. La jornada tendrá una interrupción retribuida de 30 minutos y que se considerará tiempo de presencia.

8.3. En los contratos individuales de trabajo se podrán acordar jornadas con horarios diferentes a los establecidos en este convenio y según las necesidades de trabajo a realizar, que se regirán en cuanto a este aspecto, por lo acordado en los propios contratos, respetando siempre lo previsto en preceptos legales en esta materia.

8.4. Se podrá solicitar la adopción de reducción de jornada por un periodo mínimo de 30 días, siéndole detrído de su retribución por cada hora solicitada, un quince por ciento de la valoración total de la jornada tipo de siete horas.



8.5. Se podrá establecer, para la actividad de ventas, una jornada especial, de acuerdo a las necesidades de la prestación de dicho servicio, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento sobre sus condiciones.

La adscripción a dicha jornada, será voluntaria para el personal actual del Emprovima.

8.6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, ancianos, o a un disminuido físico o síquico 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, una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquella, siendo dicha reducción al inicio o final de la jornada laboral.

### **Artículo 9. Horario de trabajo**

9.1. Con carácter general el horario de trabajo será de 8;00 a 15:00 horas de lunes a viernes. Desde el día 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, el horario de trabajo será de 8,45 a 14:15 horas. Existirá una flexibilidad en la entrada y salida de 20 minutos, que para los trabajadores con hijos menores de 6 años será de 30 minutos en la entrada. Esta tolerancia no será objeto de recuperación.

9.2. Durante los días hábiles en los que transcurra la Feria de Agosto de Málaga, el horario de trabajo de Emprovima será de 10:00 a 13:00 horas.

9.3. Disponibilidad horaria. En el caso de que por circunstancias extraordinarias e inaplazables del servicio el trabajador tuviese que prolongar o continuar la jornada laboral fuera del horario general de trabajo, será compensado, a elección del trabajador, bien con reducción de jornada laboral a razón de 1,5 por 1 hora o bien en la forma establecida en el apartado 4 del artículo 23 de este convenio, y ello sin perjuicio de las dietas de comida, kilómetros y/o alojamiento, en su caso, que se produjesen en la forma que se establezca.

La adopción de la decisión de disponibilidad corresponde a la Gerencia con un preaviso a los afectados de al menos 48 horas y con justificación suficiente de su necesidad. En ambos casos deberá ser informada la representación de los trabajadores.

### **Artículo 10. Control horario**

El control de la asistencia, puntualidad y permanencia de los trabajadores se llevará a cabo mediante cualquier método de control incluyendo sistemas mecanizados, relojes, listas de firmas, etc., siendo de estricta observancia el cumplimiento de esa obligación para todas las dependencias afectadas en la forma que reglamentariamente se establezca entre la Gerencia y la

representación de los trabajadores.

## **Artículo 11. Vacaciones**

11.1. Las vacaciones anuales se planificarán por la Gerencia, de acuerdo con las Jefaturas de las diferentes áreas, preferentemente antes de final de abril, y con asistencia de la representación de los trabajadores.

Las vacaciones serán concedidas dentro de un espíritu de máxima flexibilidad, procurando atender las peticiones de los trabajadores, debiendo existir, en cualquier caso, acuerdo entre el personal del mismo área. En caso de no existir dicho acuerdo se procederá al sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios, alternándose en los años siguientes en caso de darse idéntica solicitud. Una vez publicado el calendario de vacaciones anual de los trabajadores, estos, mediante solicitud motivada, podrán modificar el periodo de vacaciones solicitado con anterioridad.

11.2. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, será de un mes o 22 días laborables, pudiendo dividirse, a petición del trabajador, en periodos menores si ello no causa detrimento en el funcionamiento de Emprovima.

Se procurará que las vacaciones se disfruten preferentemente entre el 1 de junio al 30 septiembre, ambos inclusive.

11.3. Si por necesidades muy justificadas de la empresa y que no permitiesen demora debieran suspenderse unas vacaciones, el trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo, debiendo comunicarlo a Personal con objeto de contabilizar el tiempo de vacaciones que le queda por disfrutar, debiéndose dar cuenta de ello con carácter previo a la representación de los trabajadores. En este caso, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de una ampliación de sus vacaciones a razón de 2 días de vacación por cada día o fracción (si solo se hubiese necesitado su asistencia unas horas de un solo día) que hubiese trabajado.

Todo lo anterior será sin perjuicio de abonar al trabajador cualquier tipo de quebranto económico que la asistencia al trabajo le hubiese supuesto.

11.4. Se contemplarán como vacaciones retribuidas el lunes, martes y miércoles de Semana Santa, 22 de mayo, 24 y 31 de diciembre.

Con el mismo carácter de vacaciones retribuidas, se establecerán dos periodos comprendidos, el primero, entre los días 26 al 30 de diciembre y el segundo en los primeros días de enero, a contar desde el día 2.

Los trabajadores podrán optar por uno u otro de ellos debiéndose siempre respetar la existencia de un servicio mínimo en la empresa. El cómputo de días

que se disfrutarán en ambos periodos será idéntico, sin contar sábados y domingos.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural en curso.

Caso de que las vacaciones, o parte de las mismas, se disfruten durante el último trimestre, la referencia que en los párrafos anteriores se hace al año natural se entiende ampliada hasta el fin del primer trimestre del siguiente año.

11.5. El trabajador de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su incorporación hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue contratado, si este ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

11.6. Para los los/as trabajadores con una antigüedad a partir de los 15 años y hasta los 20, el periodo vacacional anual al que se refiere el artículo 11.2 será de 23 días laborales, y de 24 días a partir del año 20.

## **Artículo 12. Permisos retribuidos**

12.1. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, a excepción del mencionado en el apartado m), que no precisa justificación, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

a) Por maternidad/paternidad: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a las retribuciones básicas de remuneración, para la realización de técnicas de preparación al parto, previo aviso al Gerente y justificando la necesidad de su realización durante la jornada laboral.

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de diecinueve semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El tiempo resultante del diferencial entre lo reconocido en el convenio colectivo de Emprovima y el del/la cónyuge o pareja podrá ser disfrutado por el trabajador de esta empresa de forma simultánea o sucesiva. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecinueve semanas previstas en los apartados anteriores o de las que corresponden en caso de parto múltiple.

b) Por adopción: En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de diecinueve semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en una semana más por cada hijo, a partir del



segundo 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 constituye la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de diecinueve semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando aquellos fueran discapacitados o minusválidos o que por su circunstancia o experiencias personales o bien por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecinueve semanas previstas en los apartados anteriores o de las que corresponden en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del menor, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) Por matrimonio: 22 días naturales.

En los casos de unión de hecho, una vez utilizado este derecho, no podrá volver a utilizarse hasta transcurridos tres años y siempre que sea por nueva unión de hecho o de derecho. Dichas uniones de hecho deberán ser acreditadas mediante presentación de la oportuna certificación de inscripción en el registro correspondiente.

d) Por nacimiento del hijo del trabajador: 4 días naturales.

e) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, suegros, abuelos y nietos del trabajador y su cónyuge: 6 días naturales a contar desde el día siguiente al del fallecimiento.

Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la provincia de Málaga, se concederán 7 días naturales.

Por fallecimiento de tíos, sobrinos, primos y cuñados de ambos cónyuges, dos días.

f) Por fallecimiento del cónyuge del trabajador en que se den las circunstancias de tener hijos discapacitados o menores en edad escolar obligatoria: 15 días naturales.





g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

h) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cirugía mayor del cónyuge, padres, hijos, hermanos, suegros, abuelos del trabajador o cónyuge y nietos: 5 días naturales en Málaga y hasta 7 naturales fuera de la provincia. Y si estas circunstancias se refieren a cuñados, los días serán 2 y 4 respectivamente. En caso de hospitalización los días concedidos se pueden tomar fraccionados en horas siempre que sea a petición del trabajador.

En caso de que un trabajador se encontrara con la situación de que un hijo menor de 12 años o mayor de esta edad con la condición de minusválido estuviese aquejado, de forma imprevista, de alguna enfermedad que requiera un especial atención y la misma no pueda serle dispensada por otra persona, coincidiendo ello con el inicio de su jornada laboral, se le concederá licencia por el citado día sin que esta pueda repetirse más de una vez al mes.

i) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y no liberatorios, y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales: durante los días de su celebración.

j) Por traslado de domicilio: 3 días.

k) Para el trabajador con un hijo menor de nueve meses: una hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse este periodo de tiempo en dos fracciones, a elección del trabajador.

l) Por matrimonio de los padres, hijos o hermanos del trabajador o cónyuge: Un día (el del acto civil o religioso) ampliable a dos si fuese fuera del municipio.

m) Hasta seis días laborables de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia y respetando siempre las necesidades de Emprovima.

n) Los trabajadores de Emprovima con hijos menores de doce años, familiares mayores de 70 años a su cargo, cuya pareja o cónyuge (o carezcan de ellos) trabaje por cuenta ajena en otro Organismo público o empresa privada, podrán ausentarse del trabajo, o no comparecer a él, para atender la enfermedad de aquellos, siempre que no tengan a quien confiarlos y justifiquen documentalmente todos estos extremos.

Las horas de ausencia por este motivo deberán recuperarse posteriormente y solo en el caso que dicha recuperación no fuese posible, se descontarán de las retribuciones a percibir por el trabajador, o a descontar de los días de asuntos propios y/o vacaciones.







ñ) Por concurrencia en candidaturas electorales: 15 últimos días de campaña, debiendo informarse con 15 días de antelación y presentar copia acreditativa de su inscripción en la lista electoral correspondiente publicada en boletín oficial. Caso de concurrir personas de misma sección o área, o quedar sin cubrir necesidades básicas para el funcionamiento de la empresa, se podrá establecer un turno por la comisión de seguimiento para adecuar los servicios para que se mantenga el normal funcionamiento de los mismos

o) Por participación como interventores o apoderados en comicios: 5 horas de dispensa horaria al trabajo en el día hábil siguiente.

12.2. La concesión de estos permisos no podrá rebasar el límite de 15 días al año, no computándose a estos efectos los permisos mencionados en las letras a), b), c) y m) ñ) y o). No obstante, si agotado dicho límite algún trabajador solicitase nueva licencia, Emprovima y la representación de los trabajadores estudiarán conjuntamente el caso planteado que deberá estar fundamentado en motivos excepcionales.

12.3. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador está obligado a justificar a Gerencia la causa que motiva su ausencia desde el primer día, teniendo que recuperar o restar de los días de permisos retribuidos por asuntos particulares, en caso de no justificar. Si precisase baja por enfermedad o accidente la hará llegar dentro de los tres días laborables siguientes a su primera falta de asistencia, a Personal. El mismo procedimiento se seguirá con los partes de confirmación de baja.

12.4. Todas las peticiones de permisos retribuidos deberán ser cursadas a través de Gerencia con una antelación de 48 horas salvo que se trate de hechos imprevistos y las indicadas en los apartados ñ) y o) del número 12.1

12.5. Los permisos arriba expresados, serán extensibles para aquellos trabajadores cuya situación sea de una convivencia de hecho, demostrable mediante certificado de convivencia y con las salvedades hechas en la letra c) del número uno del presente artículo.

12.6. Cuando el hecho causante a que se refieren los permisos establecidos en las letras d) y e) del apartado uno del presente artículo, se produzca fuera de la jornada de trabajo, el disfrute del permiso correspondiente comenzará el día inmediatamente posterior.

### **Artículo 13. Permisos no retribuidos y excedencias**

13.1. A petición del personal se concederán permisos no retribuidos por un periodo de hasta seis meses al año, que deberán solicitarse con

15 días de antelación, conservando durante este tiempo todos sus derechos

laborales, a excepción de la percepción del salario y el devengo de la antigüedad. Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba con anterioridad.

13.2. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Conciliación Familiar (39/1999, de 5 de noviembre) podrán concederse excedencia voluntaria no retribuida al personal que lo solicite por interés particular.

1. Para solicitar esta excedencia será necesario que el trabajador ostente una antigüedad de al menos un año en la empresa. Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a seis meses, ni superior al número equivalente de años que se acredite de servicios en la empresa, con un máximo de quince. La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

2. Asimismo los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento este, o de la adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia.

3. Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo. Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior.

4. Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y un máximo de quince, cuando el cónyuge o conviviente, resida en otro municipio por haber obtenido destino definitivo en la Administración, como laboral o funcionario.

5. El periodo de permanencia en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y reserva del puesto de trabajo. Las excedencias dan derecho a un reingreso automático previa solicitud del trabajador, incorporándose al puesto que ocupaba con anterioridad.

6. Para el tiempo necesario para la gestión de asuntos personales que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, con el perceptivo visto bueno de los jefes de servicio o superiores, al objeto de adecuar los servicios para que se mantengan el normal funcionamiento de los mismos.

### **Capítulo III. Organización el trabajo**

#### **Artículo 14. Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad de la empresa acordándose con la representación de los trabajadores, estableciendo los sistemas de racionalización,



la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación del trabajo. Su aplicación corresponde, en sus respectivos ámbitos, al Presidente del Consejo de Administración; al Gerente, y a los titulares de las Jefaturas de las distintas Unidades Orgánicas, de cada una de las áreas de la empresa. Los cambios organizativos, que afecten al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que en cualquier caso no supondrá un empeoramiento de sus condiciones laborales, tanto profesionales como retributivas, se someterán al acuerdo previo de la comisión de seguimiento regulada en este capítulo, así como cualquier norma que haya de ser adoptada. La empresa velará en todo momento por la existencia de trabajo suficiente para el personal de la entidad ordenando la tarea en lo necesario a fin de que prime el trabajo interno en la misma con preferencia al que se pudiese encargar a personal fuera de la empresa.

### **Artículo 15. Incompatibilidades**

La condición de empleado fijo será incompatible, sin previa autorización expresa de Gerencia, con el ejercicio de toda actividad propia o al servicio de terceros que se desarrolle dentro del horario de trabajo fijado por la empresa o produzca disminución en el rendimiento del empleado a juicio de la comisión de seguimiento. En ningún caso se autorizará la compatibilidad con trabajos y/o desempeño de cargos en o para entidades públicas o privadas que tengan contratada con la empresa la prestación de algún servicio de cualquier clase.

Los empleados se deben, en el desempeño de sus funciones, a los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, y no podrán facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información que obtengan en el ejercicio de aquellas, o que de otra manera hayan podido tener acceso por su pertenencia a la sociedad.

### **Artículo 16. Movilidad**

1. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categoría equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.
2. La movilidad funcional se efectuará sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las funciones y a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.
3. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional que tuviese o las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador tendrá derecho al ascenso siempre que no



estuviera cubriendo una plaza por enfermedad de otro trabajador.

## **Capítulo IV. Clasificación profesional y condiciones económicas**

### **Artículo 17. Normas generales y comunes**

17.1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y empleos o categorías profesionales en que pueden ser agrupados los trabajadores de acuerdo con la formación exigida, el puesto de trabajo y/o las funciones que efectivamente desempeñen. La categoría profesional define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la promoción profesional. Se establecen cuatro grupos de clasificación cuya ordenación por grupos y categorías está recogido en el artículo 18 siguiente, estando sus retribuciones recogidas en los anexos del presente convenio.

El ingreso en la plantilla de un grupo o categoría de los previstos en la tabla anexa que se cita que no tenga asignada retribución económica, requerirá su consideración previa por la comisión de seguimiento a los efectos de determinar denominación, funciones y retribuciones básicas y nivel, y todo ello con carácter previo a que por primera vez se oferte la plaza. Todo el personal tiene derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional y nivel así como percibir las retribuciones asignadas al mismo.

17.2. Los trabajadores solo podrán ser remunerados por Emprovima por los conceptos y en las cuantías que se establecen en este convenio.

17.3. En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este convenio, ni incluso por confección de proyectos o dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes.

17.4. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de Emprovima el cual, regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.

17.5. Los trabajadores, que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen, o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias. Se exceptúa de esta reducción la ayuda familiar.

### **Artículo 18. Grupos y categorías**



En función de las titulaciones requeridas para el puesto de trabajo a realizar, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, se establecen los siguiente grupos profesionales, en los que deberán integrarse el personal de la empresa para la aplicación de los salarios pactados.

Con carácter general, queda prohibido el desempeño de funciones de superior categoría. No obstante, aquellos trabajadores que por circunstancias especiales realicen funciones de superior categoría a la que corresponde, de forma continuada y permanente, percibirán todas las retribuciones de la categoría superior desempeñada, aún sin modificar su categoría de origen.

## **GRUPOS Y CATEGORÍAS**

### GRUPO I

Jefes de Área.

Coordinador de proyectos.

Responsables de departamento.

Titulado Superior.

Titulado Medio.

### GRUPO II

Coordinador de Administración.

Coordinador de Informático.

Coordinador de Delineación.

### GRUPO III

Delineantes.

Administrativos de 1.ª.

Administrativos de 2.ª.

Auxiliares Administrativos.

### GRUPO IV

Ordenanza/conserje

Telefonista.





## Artículo 19. Conceptos retributivos

Las retribuciones de los trabajadores del Emprovima son las siguientes:

- a) Sueldo base: Es el que corresponde a cada una de las categorías laborales en que se organizan los empleados de Emprovima.
- b) Antigüedad: Los aumentos por antigüedad se calcularán por trienios, que se aplicarán sobre los sueldos base establecidos en el presente convenio, en la cuantía del 10% cada uno, con un tope máximo de diez trienios.

Para su cómputo se tendrá en cuenta la fecha de ingreso en la empresa, y el abono de dicha cantidad se hará efectivo con la nómina del mes si el trienio se produce en la primera quincena, o en la del mes siguiente si el trienio se produce en la siguiente quincena. A efectos de su cálculo, se reconocerá como antigüedad todos los periodos trabajados en la empresa.

- c) Complemento de convenio: Este complemento que percibirá cada trabajador durante los años de vigencia del presente convenio, para cada grupo y categoría, se incrementará anualmente de acuerdo con el IPC, y ello sin perjuicio de las modificaciones que pudiese experimentar como consecuencia de la aprobación de una nueva valoración de puestos de trabajo.

- d) Pagas extraordinarias: Serán 2 al año por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo base, antigüedad y complemento de convenio, y se devengarán los meses de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

Cuando el tiempo de los servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicios efectivamente prestados.

En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de Diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes, se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

## Artículo 20. Retribución garantizada

La realización de la jornada laboral que se pacta en el presente convenio tiene un salario garantizado, consistente en las cantidades consolidadas desde el convenio

colectivo que se sustituye por este, con las modificaciones y actualizaciones que se indican en el presente.

### **Artículo 21. Por enfermedad o accidente**

Se abonará al trabajador el 100% del salario real a cargo de Emprovima.

En caso de licencia maternal se compensará por Emprovima la diferencia a salario real de la prestación de la Seguridad Social.

### **Artículo 22. Desplazamiento y dietas**

1. Si se hace necesario por necesidades del servicio comer o pernoctar fuera del domicilio se facilitará por la empresa el alojamiento y comida. Se adicionará una cantidad de 11,22 euros en concepto de suplidos.

2. En aquellos casos en que sea preciso que el empleado utilice su propio vehículo para los desplazamientos, se abonará como compensación la cantidad de 0,28 euros./km por gastos de carburante y depreciación del vehículo para el año 2006; con un incremento anual durante la vigencia de este convenio de 0,01 euros/km. No obstante lo anterior, se establece que el incremento puede ser mayor en el caso de que, en periodo anual, el incremento del precio del carburante (tomando como base la gasolina sin plomo de 95 octanos) sea superior al incremento que supone dicho céntimo. Igualmente correrá a cargo de Emprovima el abono del arreglo de los desperfectos que dicho vehículo pudiese sufrir en dichas circunstancias cuando se hubiese producido sin culpa del trabajador. En el caso de salidas por obligaciones del servicio dentro de la ciudad con uso del propio vehículo del trabajador, se abonará a este la cantidad de 4 euros por cada salida.

3. Se pagarán por parte de la empresa todos los gastos de transporte que el viaje ocasione y que esté relacionado con el desplazamiento.

### **Artículo 23. Horas extraordinarias**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria pactada en este convenio.

2. A tenor de lo establecido en las disposiciones legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador.

3. De acuerdo con lo establecido en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará al trabajador un parte de las horas extraordinarias realizadas cada día y totalizado por semanas.



Dichos partes se entregarán conjuntamente con el recibo de la nómina.

4. El valor de la hora extraordinaria es el establecido en la siguiente fórmula:  
[(Salario base + Antigüedad)/1.575] x 1,50]

5. Quedan prohibidas las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias.

## **Artículo 24. Pluses**

### **24.1. PLUS DE PRODUCTIVIDAD**

1. Se establecerá para todo el personal un plus de productividad cuya cuantía se fija para el presente convenio en 150 euros mensuales para cada trabajador, con independencia de los días laborables de cada mes y puesto de trabajo.

2. Este plus se pierde parcial o totalmente y sin perjuicio de las acciones disciplinarias que en su caso puedan corresponder, por las causas siguientes:

a) Un 10 % por cada ausencia injustificada al mes.

b) Un 5% por cada falta de puntualidad superior a 30 minutos al trabajo en un mes a partir de la tercera.

c) Las bajas de larga duración a partir del primer día siguiente al primer mes de baja.

3. La aplicación de lo establecido en el apartado anterior deberá ser decidido por la comisión de seguimiento de este convenio requerirá el previo conocimiento.

## **Artículo 25. Incremento salarial**

Se pacta un incremento de subida salarial igual al IPC para todos los componentes económicos establecidos en convenio para los años de vigencia del convenio y siendo en todo caso de aplicación preferente lo que al respecto establezca la legislación que sea de aplicación a esta empresa.

## **Capítulo V. Prestaciones sociales**

### **Artículo 26. Beneficiarios de prestaciones sociales**

Serán beneficiarios de prestaciones reconocidas en este capítulo, los trabajadores fijos de plantilla y los temporales, independientemente del tipo de contrato, siempre que la temporalidad del mismo permita su aplicación, bien total, bien parcial al tiempo de su contratación.

Las prestaciones a hijos solamente se harán efectivas a uno de los cónyuges







cuando ambos trabajen en la empresa.

Las parejas de hecho tendrán los mismos beneficios que establece el convenio colectivo para los matrimonios, debiendo acreditar para ello una convivencia de al menos doce meses de duración mediante el oportuno certificado de empadronamiento o convivencia.

### **Artículo 27. Ayuda escolar**

27.1. Se establece una ayuda para sufragar los gastos de estudios a cada uno de los hijos de los trabajadores, menores de 25 años que integren la unidad familiar y sin ingresos de carácter laboral, por el siguiente importe anual:

a) Preescolar: 180,15 euros

b) Primaria y ESO 224,49 euros

c) Bachillerato, FP y acceso a la Universidad 280,61 euros

d) Enseñanza universitaria becada (1.º y 2.º ciclo), Formación Profesional (Grado superior) 280,61 euros

e) Por cursos universitarios (normal): 70% matrícula Por cursos universitarios (familia numerosa): 80% matrícula Límite en ambos: 811,17 euros

f) Escuela de Idiomas (por curso): 33.67 euros No será obligatorio presentar los justificantes para las ayudas cuando el hijo este en la edad obligatoria de escolarización, debiéndose de presentar cuando se solicite la ayuda para los demás casos.

Los propios trabajadores de Emprovima y su cónyuge tendrán el mismo derecho reconocidos en todos los apartados de este artículo, siempre que cursen los referidos estudios.

La solicitud de dichas ayudas se realizará en los meses de septiembre y octubre de cada año, abonándose en la mensualidad de octubre o noviembre siguiente.

27.2. Se recibirá una ayuda del importe de lo que previa acreditación hayan pagado en el Centro Infantil o Guardería correspondiente, con un límite de 90 euros/mes por hijo de hasta 3 años de edad, el personal de Emprovima, SAU al que le sea denegada plaza en el Centro Infantil de la Diputación Provincial de Málaga.

### **Artículo 28. Cursos de formación**

Los trabajadores de Emprovima tendrán derecho a cursos de formación que sean útiles para su actividad laboral, al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel

de eficacia en la prestación de los servicios.

Si el curso ha de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencia por todo el tiempo de duración del mismo, con derecho a reserva de puesto de trabajo y percibo de haberes cuando este no exceda de quince días. Asimismo, Emprovima abonará los gastos de matrícula y estancia, así como los desplazamientos y dietas en el supuesto de que el curso haya de realizarse fuera de la ciudad donde preste sus servicios el trabajador, quién deberá realizar la solicitud con 15 días de antelación.

## **Artículo 29. Seguro de vida, plan de pensiones/plan de ahorro**

### **29.1. SEGURO DE VIDA**

Emprovima contratará un seguro de vida, invalidez permanente y accidente para todos los trabajadores de su plantilla (fijos y contratados temporales) en activo con una cobertura de 25.035,40 euros para los años de vigencia del presente convenio y con una cobertura mínima de los siguientes aspectos:

- a) Gran invalidez.
- b) Jubilación por invalidez absoluta y permanente.
- c) Jubilación por invalidez total y permanente.
- d) Fallecimiento en activo.

### **29.2. PLAN DE PENSIONES Y PLAN DE AHORRO**

Emprovima, SAU podrá solicitar la integración en el plan de pensiones/ ahorro que a tal efecto establezca la Excm. Diputación Provincial de Málaga, en los términos que esta acuerde. Las especificaciones de dicho plan, siempre y cuando sea posible, podrán ser mejoradas a las establecidas por la Excm. Diputación Provincial de Málaga siendo competente para su estudio la comisión de seguimiento del presente convenio.

## **Artículo 30. Jubilación, viudedad e invalidez**

1. La edad de jubilación del personal será al cumplir 65 años de edad, sin perjuicio, en todo caso de que el trabajador o trabajadora pueden completar los periodos de carencia para obtener el 100% de la pensión de jubilación.

2. El personal podrá optar por jubilarse voluntariamente a los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el RD 1194/85, de 17 julio, de contratos de relevo:

a) Los trabajadores podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio consistente en las cantidades que se establecen por cada año de servicio:

Antes de 1 año de edad reglamentaria:	460 euros
Antes de dos años de la edad reglamentaria:	625 euros

b) Los trabajadores percibirán en el momento de su jubilación forzosa un premio de jubilación de la cantidad 115 euros por cada año de servicios prestados a la empresa.

Esta misma cantidad la percibirá el trabajador como compensación de invalidez permanente y gran invalidez, sea cual fuese la edad de los mismos.

Este premio solo se percibirá en los supuestos de jubilación forzosa por cumplimiento de la edad reglamentaria o por invalidez permanente, siendo incompatible con la indemnización por jubilación anticipada.

En el supuesto que un trabajador falleciera antes de la jubilación, se entregará a su cónyuge o hijos, o la persona que en vida hubiese designado el/la trabajador, la misma cantidad por cada año de servicio prestado hasta la fecha de su fallecimiento.

3. La empresa realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los trabajadores, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes. La empresa está obligada a cubrir dichas plazas con otros trabajadores.

En todo caso, deberá dotarlas presupuestariamente hasta que se cubran definitivamente.

4. A partir del momento que el trabajador cause baja por jubilación, y a petición del mismo, la empresa le abonará, en concepto de anticipos reintegrables, la cuantía equivalente a los haberes pasivos que tuviera reconocidos y ello hasta que comience a percibir su pensión.

### **Artículo 31. Premio a la permanencia**

Para premiar los servicios prestados, se concederá a los trabajadores afectados una paga complementaria equivalente al 50% de su salario mensual, en todos los conceptos retributivos, a los cinco años de servicio; el 60% a los diez; el 75% a los quince; el 90% a los veinte y el 100% a los veinticinco. El criterio a seguir para el cálculo de los años de servicio es el de la antigüedad legal reconocida en la Empresa.

En caso de jubilación obligatoria se compensará porcentualmente por el periodo más próximo.



## **Artículo 32. Seguro de responsabilidad civil**

Con objeto de garantizar la responsabilidad civil de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, Emprovima, para garantizar la responsabilidad civil que pudiera derivarse de las actividades realizadas por esta empresa, suscribirá una póliza de Seguro de Responsabilidad Civil Legal extracontractual con cobertura a todos los trabajadores de Emprovima. Dicha póliza asegurará, como mínimo, las suma de 601.012,10 euros por siniestro.

Asimismo, se asegurará mediante póliza la responsabilidad civil profesional que pueda derivarse del desempeño de las funciones de los técnicos responsables empleados de Emprovima, SAU por las obras y proyectos de esta. Dicha póliza, asegurará, como mínimo, la suma de 300.506,05 euros por siniestro.

## **Artículo 33. Asistencia jurídica y garantías**

33.1. Por Emprovima se asignará, a su cargo, la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, o mala fe; y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser el Emprovima el demandante.

33.2. El tiempo que el trabajador utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas.

33.3. Emprovima asesorará convenientemente en derecho a todos los trabajadores cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

33.4. En caso de detención o privación de libertad de un trabajador, por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta seis meses o a excedencia voluntaria, durante el periodo de privación de libertad, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario.

## **Artículo 34. Anticipos**

La empresa destinará un fondo anual máximo de 18.000 euros para la concesión de anticipos reintegrables.

1. A petición de los trabajadores, la empresa anticipará al personal de la misma, sus retribuciones en una cuantía de hasta 3.000 euros por trabajador debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el solicitante en un máximo de 18 mensualidades, en cantidades mensuales iguales, sin intereses ni gastos de ningún tipo.



2. No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior. Agotado que fuese el fondo de 18.000 euros, deberá esperarse a la devolución de anticipos entregados en cantidad suficiente para poder hacer frente a peticiones de anticipos.

3. El trabajador podrá solicitar un periodo de carencia de los tres primeros meses.

4. Las solicitudes se someterán a la comisión de seguimiento para su estudio y concesión si procede.

5. Las propuestas de la comisión deberán respetar estrictamente el orden cronológico de presentación, salvo aquellos que sean declarados urgentes, siempre que, por unanimidad de los miembros de la comisión así se acuerde. A estos efectos se concederán, preferentemente, por cualquiera de los siguientes motivos:

a) Procesos de ejecución de deuda cuando signifique el embargo de la vivienda habitual.

b) Para casos de desahucio o adquisición de vivienda que se habite en régimen de alquiler en ejercicio de derecho de tanteo o retracto.

c) Para gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.

d) Por reparación de viviendas o construcción/adquisición de primera vivienda para domicilio habitual.

e) Para gastos ocasionados por la tramitación de la separación o divorcio.

f) Indemnizaciones, sanciones o multas por resoluciones judiciales.

g) Otros.

### **Artículo 35. Reconocimiento médico**

35.1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el empleado justifique documentalmente que se encuentra sometido a tratamiento médico adecuado.

35.2. En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses. Quedan incluidos en este apartado aquellos trabajadores que trabajan con pantallas de ordenador y los que están sometidos a situación especial de ruidos.





35.3. Las condiciones del reconocimiento se realizarán por acuerdo entre la representación de los trabajadores y la dirección de Emprovima.

### **Artículo 36. Adecuación de puestos de trabajo**

Cuando, como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, un trabajador no pueda ejercer su puesto de trabajo habitual y no corresponda la declaración de invalidez permanente, se le asignará un puesto de trabajo adecuado a su capacidad. El nuevo puesto no implicará, en cualquier caso, el cambio de la categoría original ni de las retribuciones básicas de dicha categoría. Aquellas retribuciones que pudieran implicar el nuevo puesto y que fueran distintas de las correspondientes por la categoría, se podrán denegar. En definitiva, los beneficios económicos que por la aplicación de este artículo pudieran darse, nunca serán los de la aplicación de un reconocimiento de funciones superiores.

### **Artículo 37. Premio de natalidad**

Se abonará en concepto de premio de natalidad la cantidad de 180,04 euros al trabajador cuando este lo solicite y en un plazo de 30 días desde la presentación del certificado de inscripción en el Registro Civil.

### **Artículo 38. Ayudas por discapacidad y tratamientos especiales**

38.1. Se establece una ayuda específica de 134,69 euros mensuales para los hijos con minusvalía física o psíquica, que integren la unidad familiar desde el momento en que sea declarada y que recoja una disminución de capacidad igual o superior al 33 El diagnóstico de minusvalía habrá de ser certificado por la Seguridad Social u Organismo legalmente establecido.

38.2. En caso de que el minusválido reciba ingresos propios, no provenientes de entidad pública, la empresa abonará la diferencia hasta completar los 134,69 euros.

En caso de que le sea reconocida una disminución de su capacidad igual o superior al 65% el trabajador tendrá derecho a una reducción de una hora en su jornada laboral. Esta hora podrá acumularse por años naturales, y disponer de ellas en jornadas laborales completas, cuando el minusválido precise de una atención especializada según prescripción del especialista, debiéndose acreditar anualmente la situación de minusvalía.

38.3. El trabajador, su cónyuge e hijos, con independencia de tener o no declaración de minusvalía, tendrán derecho a tratamiento por especialista de trastornos en los campos de psiquiatría, psicología, logopedia y fisioterapia y atención temprana que no sean cubiertos por la Seguridad Social y que fuesen necesarios realizar por prescripción del médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social, se abonará un 75% del costo de las sesiones con un límite que

establezca la comisión de seguimiento del presente convenio.

### **Artículo 39. Prótesis sanitarias**

Los trabajadores percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de las citadas prótesis, abonándoseles previa justificación mediante factura y receta médica. Las cantidades que en su límite máximo son:

NOTAS A LA TABLA:

(\*) En caso de menores de 14 años, la renovación podrá ser anual.

(\*\*) Por seis meses, hasta 2 años de edad; por 1 año, de hasta 14 años de edad; y por

2 años de 14 años en adelante.

(\*\*\*) Su valor hasta por 4 años. Un máximo de 600 euros.

(\*\*\*\*) A criterio de la Comisión de Seguimiento de este Convenio.

Estas prestaciones las percibirán los trabajadores por aquellas personas que estén incluidas en su unidad familiar y por el cónyuge o pareja de hecho y los hijos aún en el supuesto en que no estén, siempre que acrediten la situación de paro, o sean menores de edad.

Gafas (montura)	(*) 75,00 euros por 3 años
Renovación de cristales (cada uno)	(*) 41,42 euros por 1 años
Lentillas	112,24 euros por 1 año
Renovación de cristales progresivos y bifocales (cada uno)	50,00 euros por 1 año
Prótesis dental media	317,65 euros por 8 años
Prótesis dental completa	635,30 euros por 8 años
Pieza dental implantada (c/u max 12)	(*) 150,00 euros por 8 años
Pieza dental (corona y/o funda – c/u max 12)	(*) 114,49 euros por 8 años
Empastes simples (c/u, máximo 12 piezas)	45,00 euros por 1 año
Empaste de reconstrucción (c/u, máximo 12 piezas)	55,00 euros por 1 año
Pulpotomía / Endodoncia	101,02 euros
Tartrectomía (Limpieza de boca)	35,00 euros por 1 año
Ortodoncia y otras actuaciones dentales	75% factura con un máximo de 668,43 euros por una sola vez
Plantilla ortopédica	30,40 euros
Zapatos o botas ortopédicas	64,70 euros por 1 año
Plantilla y zapato/bota ortopédica	100,00 euros por 1 año
Vehículo de inválido	334,25 euros por una vez
Audífonos	(***) euros por una vez
Reparaciones de audífonos	111,42 euros por 1 año
Prótesis o elementos estéticos reparadores de tratamientos oncológicos:	75% factura
Otras prótesis o aparatos de ayuda, por prescripción médica.	(****) Máximo de 75% de su valor
DIU	25 euros por 5 años
Curso de preparación al parto	75% de su valor

## Capítulo VI . Prestaciones asistenciales

### Artículo 40. Seguridad e higiene

La regulación de la seguridad e higiene obliga a la empresa al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención y riesgos de acuerdo a la ley vigente.

### Artículo 41. Atención a la mujer embarazada

En consideración a las circunstancias que se les puedan plantear a las empleadas durante el periodo de gestación, Emprovima, SAU vendrá obligada a adecuar al



puesto menos penoso posible a la mujer embarazada desde el momento en que esta lo solicitare, no suponiendo ello merma en sus retribuciones. Durante la licencia por maternidad, tendrá derecho a percibir emolumentos que completen el 100% de sus ingresos medios en nómina en los 6 meses anteriores al parto.

#### **Artículo 42. Incapacidad laboral transitoria (ILT)**

La empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones ILT y situaciones asimiladas a la misma hasta el cien por cien del salario real que corresponda en cada caso desde el primer día de la baja, durante el tiempo que dure tal situación.

### **Capítulo VIII. Representación de los trabajadores**

#### **Artículo 43. Representación de los trabajadores**

**43.1 DELEGADO DE PERSONAL.** La representación colectiva de los trabajadores en la empresa se realizará a través de los órganos previsto en el Estatuto de los Trabajadores con sumisión total a la regulación que a tal fin se establece en el Título II. El crédito horario de que dispone el Delegado de Personal se establece en veinte horas mensuales.

Con cargo a dicha reserva de hora, los Delegados de Personal dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral a los trabajadores que representa, sobre asuntos de carácter laboral o sindical. Para la utilización de dichas horas, deberá dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho horas a la dirección, salvo por razones de urgencia, en los que solo será preceptiva la comunicación previa. Quedan excluidas del crédito horario, todas aquellas reuniones a las que hubiera sido convocado por la empresa en su condición de Delegado de Personal.

**43.2 REPRESENTACIÓN SINDICAL.** Los trabajadores de Emprovima tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. El ámbito de su competencia será el que determina la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la propia composición y estructura de la empresa.

Las secciones sindicales dispondrán de dos horas mensuales para las reuniones de sus afiliados dentro de la jornada de trabajo. Estas reuniones se preavisarán con la antelación suficiente.

Fuera del horario normal de trabajo, siempre que lo precisen en ambos casos, se les facilitará los locales y medios necesarios.

#### **Artículo 44. Derechos sindicales**



Son derechos sindicales:

- a) Intervenir en los expedientes de sanción en la forma que se regula en el capítulo VI.
- b) Conocer las altas de personal, indicando el tipo de contrato suscrito con el trabajador.
- c) Disponer de tablón de anuncios y autorización para utilizar con cargo a la empresa la fotocopidora y el fax en comunicaciones necesarias para el personal que representa.
- d) La utilización de locales para la celebración de asambleas de acuerdo con la legislación vigente.
- e) Todas aquellas reconocidas expresamente por ley.

#### **Artículo 45. Garantías personales y sindicales**

45.1. El Delegado de Personal, como representante legal de los trabajadores, dispondrán, en el ejercicio de su función representativa, de las siguientes garantías y derechos.

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Emprovima, sin que entorpezca el normal funcionamiento de los correspondientes servicios.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oído en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) No podrán ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Durante el periodo de representación sindical, cuando haya de realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte al Delegado de Personal, este, salvo voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser trasladado o cambiado de turno. Así mismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- f) Quedar liberados durante el proceso de negociación colectiva.





g) Nombrar y ser asistido por hasta un máximo de 2 asesores para aquellas cuestiones que a su criterio, sea necesario y siempre relacionadas con la actividad sindical en la empresa.

45.2. Los miembros de la comisión de seguimiento ostentarán durante la vigencia del presente convenio las garantías y derechos señalados en los apartados a), d) y f) anteriores

#### **Artículo 46. Asamblea**

46.1. Están legitimados para convocar asambleas:

- a) La representación de los trabajadores.
- b) Cualquier trabajador de Emprovima, siempre que represente al menos al 30% de la plantilla.

46.2. Serán requisitos para convocar una asamblea los siguientes:

- a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborables.
- b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
- c) Indicar el orden del día.
- d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra b) del número 1 de este artículo.

46.3. Las asambleas que se celebren durante la jornada laboral no podrán rebasar en ningún caso 72 horas anuales.

### **Capítulo IX. Clasificación profesional, acceso, promoción y formación**

#### **Artículo 47. Promoción interna**

47.1. Los trabajadores fijos de plantilla podrán cambiar de categoría laboral.

Los trabajadores deberán permanecer un mínimo de dos años en la categoría de origen en condición de fijo de plantilla y poseer el título correspondiente a la categoría a la que se opta.

47.2. Para poder ejercer el derecho el trabajador deberá comunicarlo por escrito dirigido al Gerente de Emprovima, adjuntando los justificantes que acrediten que cumplen los requisitos necesarios.

47.3. La promoción puede ser:





- Entre categorías.
- Entre puestos que no supongan reclasificación.
- Por reclasificación: Si supone reclasificación, para el puesto y el trabajador, desapareciendo el puesto de origen.

47.4. Para promocionar entre puestos será necesario pertenecer a una de las categorías que la relación de puestos de trabajo asigne para desempeñar dicho puesto.

Será imprescindible titulación oficial superior para los puestos de Jefatura de Área y para aquellos otros que tengan carácter facultativo, como arquitecto, economista, abogado, etc.

#### **Artículo 48. Relación de puestos de trabajo**

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

La plantilla incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, con expresión de:

- a) Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones) etc.
- b) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- c) Naturaleza (laboral) y empleos o categorías.
- d) Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

### **Capítulo X. Régimen disciplinario**

#### **Artículo 49. Faltas**

1. Las acciones u omisiones que supongan infracción de normas laborales contenida en disposiciones de carácter general o en este Convenio se calificarán como faltas muy graves, graves o leves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes.

2. La facultad sancionadora corresponde a Gerencia.

#### **Artículo 50. Prescripción**





De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, 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 empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 51. Procedimientos**

Para la imposición de sanciones serán órganos competentes:

1. El Gerente para las faltas leves.
2. Una comisión de disciplina formada por el Presidente del Consejo, el Gerente, el Delegado de Personal y otro trabajador a elección del Delegado de Personal para las graves o muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no se exigirá requisito formal alguno. No obstante, antes de imponer la sanción se le comunicará al empleado los hechos sancionables que se le imputen con el fin de que se puedan formular las alegaciones que estimen oportunas en el plazo de tres días contado desde la fecha de la referida comunicación.

Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves se tramitará expediente en:

- a) Providencia de incoación por parte de la Gerencia, con expresión de hechos sucintos, nombramiento de Instructor en Titulado Superior de la empresa, y otorgamiento de posibilidad de recusación justificada, y traslado para alegaciones previas del Trabajador con proposición de pruebas en el plazo de 5 días.
- b) Providencia del instructor practicando las pruebas que proponga la empresa, el trabajador y de oficio en él termino de 10 días.
- c) Pliego de cargos por el Instructor, dirigidos al interesado, en el que se concretarán los actos constitutivos de falta o faltas que se le imputen, y los hechos y pruebas en los que se apoyan, dando traslado por 5 días al trabajador para pliego de descargos o defensa.
- d) Traslado de los escritos de cargo y descargo al órgano competente para su resolución, para fallo en término de 5 días para las graves, y por 30 días para las muy graves.
- e) Notificación escrita al interesado de la sanción que le haya sido impuesta, con expresión de los hechos que lo motivan y de la fecha de efectividad de las mismas.

La tramitación del expediente disciplinario interrumpirá la prescripción del objeto



del mismo siempre que no rebase el plazo de treinta días hábiles desde la fecha en que el inculpado haya presentado sus descargos o finalización, en su caso, de los cinco días concedidos al efecto, si no lo ha formulado. Se facilitará copia del pleito de cargos al Delegado de Personal.

Durante la tramitación del expediente por faltas muy graves podrá acordarse la suspensión provisional de empleo y sueldo. Si la sanción impuesta no fuese el despido se abonará al interesado los salarios no percibidos correspondientes al periodo de suspensión de empleo y sueldo, en cuyo caso se computará el tiempo ya cumplido para aplicación de dicha medida cautelar.

### **Artículo 52. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo.
- b) El incumplimiento de las normas que se establecen para el control de la entrada y salida de las dependencias de trabajo.
- c) La utilización de medio de comunicación o de cualquier otro elemento propiedad de la empresa para fines ajenos al trabajo, cuando produzca perjuicios a la misma.
- d) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- e) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.

### **Artículo 53. Faltas graves**

Se considerarán faltas graves:

- a) La falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no cause grave perturbación en el servicio, afectando de forma significativa a la continuación del trabajo.
- b) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- c) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- d) Las agresiones a otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- e) La alegación falsa de enfermedad o accidente para faltar al trabajo.



f) Consignar datos falsos en las notas de gastos y documentos análogos cuando deba aportarlo o se lo soliciten.

g) Atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa del superior.

h) En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a las consignadas en este artículo y que merezcan dicha valoración atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de la infracción.

#### **Artículo 54. Faltas muy graves**

Se califican como faltas muy graves:

a) La violación del secreto de las comunicaciones, la retención de documentos y la aplicación de estos con usos diferentes al debido. El uso para trabajos particulares de los medios de la empresa sin la debida autorización.

b) Realizar por cuenta ajena o propia, actividades profesionales que supongan concurrencia con las que realiza la empresa o puedan ocasionarle perjuicio a la misma, y para el que no se haya solicitado previamente la compatibilidad.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres o más días.

d) Las calumnias, injurias graves y lesiones de cierta importancia inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión y con motivo del mismo.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

h) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

i) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por ley.

j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

k) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

l) Asimismo se considerarán constitutivos de falta muy grave los supuestos de robos, hurtos, estafas y apropiaciones indebidas así como en las demás faltas previstas legalmente como causas justificativas de despido.



### **Artículo 55. Reiteración**

Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera muy grave.

### **Artículo 56. Sanción aplicable**

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

Para faltas leves: Amonestación verbal y carta de censura; para faltas graves: Carta de censura o suspensión de empleo y sueldo hasta 10 días y para faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo desde 11 días hasta 45.

La sanción de despido se aplicará únicamente en los casos de reincidencia o reiteración de faltas muy graves y en la primera comisión de faltas consistentes en robos, hurtos, estafas y apropiaciones indebidas, así como en las demás faltas previstas en la ley como causas justificativas del despido disciplinario.

### **Artículo 57. Recursos**

El trabajador sancionado tendrán derecho a utilizar los recursos que las disposiciones laborales vigentes establezcan a su favor.

### **Artículo 58. Cancelación**

Las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los dos años desde la fecha de su cumplimiento, las de faltas graves a un año y las de las leves al mes, dejando de producir, desde dicha cancelación ulteriores efectos.

### **Artículo 59. Garantías en el empleo**

1. En caso de ser declarado un despido improcedente, el trabajador tendrá derecho a elegir entre la indemnización legal o la readmisión debiendo la empresa aceptar la decisión del trabajador pasar por ello.
2. En los supuestos de suspensión temporal de los contratos como consecuencia de las causas previstas en los apartados i) y j) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, así como por el cese de actividad por reforma o cualquier otra causa, la empresa garantizará la percepción del salario bruto.
3. Se consideran fijos todos aquellos trabajadores/as que desempeñen puestos de carácter permanente y no temporal, así como los contratos en fraude de ley. El personal que desee cesar en el servicio deberá ponerlo en conocimiento de la





empresa, con un plazo de preaviso no inferior a siete días.

4. Se garantiza que los contratos de trabajo actualmente vigentes en la empresa, no podrán ser suspendidos ni extinguidos por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o cualquier otro supuesto que implique reducción o pérdida de puestos de trabajo. En el caso de que se dieran estas circunstancias, dichos trabajadores tendrán que ser absorbidos en la plantilla de la empresa u organismo provincial que continúe prestando los servicios propios de la empresa, subrogándose en las mismas condiciones de trabajo y respetándose la antigüedad, categoría y salario.

### Disposición adicional

La composición de la comisión de seguimiento, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 4 del convenio, estará formada por: Representantes de la empresa: Don Antonio Blanco Cueto y don Francisco Gutiérrez Vilches y representantes de los trabajadores: Don José Mayo Torres y don Francisco Andrades Galindo.

#### ANEXO I

Grupos y categorías	Salario base 2006 mensual	Compem. convenio mensual
<b>GRUPO I</b>		
Jefes de área	1.742,21	1.812,38
Coordinador de proyectos	1.742,21	1.812,38
Titulado superior	1.599,49	1.452,66
Responsable de departamento	1.359,94	1.210,50
Titulado medio	1.240,85	1.090,86
<b>GRUPO II</b>		
Coordinador administrativo	1.095,95	943,96
Coordinador delineación	1.200,48	1.049,48
Coordinador informática	1.095,95	943,96

Grupos y categorías	Salario base 2006 mensual	Compem. convenio mensual
<b>GRUPO III</b>		
Delineante	1.039,45	886,93
Administrativo 1. <sup>a</sup>	1.017,95	864,60
Administrativo 2. <sup>a</sup>	952,95	799,60
Auxiliar Administrativo	854,51	700,54
<b>GRUPO IV</b>		
Ordenanza/Conserje	—	—
Telefonista	—	—
(Firmas ilegibles).		

