

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS Y GESTION MEDIOAMBIENTAL DE PUENTE GENIL, SA.

### Capítulo I Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Base Jurídica

El presente Convenio fundamenta su Base Jurídica en la Ley 1/ 1995, de 24 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, así como en la demás legislación que sobre negociación colectiva le es de aplicación, y regula la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los empleados de la Empresa Municipal Egemasa del Ilustre Ayuntamiento de Puente Genil, en adelante la Empresa o Egemasa.

#### Artículo 2. Ámbito funcional

El presente acuerdo regula las condiciones laborales y sociales en todos los centros de trabajo y tajos de obra dependientes de Egemasa, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción de este acuerdo y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

#### Artículo 3. Ámbito personal

Afecta a todo el personal al servicio de Egemasa, contratados en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación a excepción del Director Gerente.

#### Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009, entendiéndose prorrogado por anualidades en caso de no ser denunciado en forma por cualquiera de las partes. En caso de denuncia continuará en vigor hasta la firma del próximo tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales.

#### Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

La aplicación del siguiente Convenio se realizará en su conjunto, de forma que respete la situación de cada trabajador considerando la misma en cómputo global.

#### Artículo 6. Incremento y Revisión

La cuantía de las retribuciones, durante la vigencia del Convenio, será la que determine, con carácter general, para todo el sector público, la Ley de

Presupuestos Generales. Se dotará un fondo necesario al objeto de que pueda garantizarse el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores, el importe de este fondo será la diferencia entre el incremento formalizado y el real que se haya producido. En caso contrario, no habrá dotación del mismo.

### **Artículo 7. Derecho Supletorio**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará por los acuerdos que adopten los representantes de los trabajadores y sindicales del personal, con la Dirección de Egemasa, y a las disposiciones legales vigentes, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate salvo, que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente.

## **Capítulo II De Las Relaciones De Trabajo**

### **Artículo 8. Incompatibilidades**

El acceso y la permanencia en la Empresa Municipal Egemasa, lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, y cuantas otras disposiciones la complementen y/o desarrolle.

### **Artículo 9. Acceso al puesto de trabajo**

Con carácter anual y en el período comprendido entre el primero y el último de enero se determinará con carácter general por la Dirección de la Empresa con participación de los representantes de los trabajadores la cobertura de contrataciones a efectuar en el período por sustituciones y/u otras causas.

Siendo la selección, admisión y contratación del personal competencia de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las determinaciones legales y a las específicas contenidas en el presente Convenio, en los procedimientos generales que puedan desarrollarse participarán los representantes de los trabajadores.

En los baremos de los procedimientos de selección que puedan desarrollarse para el acceso a puesto de trabajo en la Empresa se establecerá un sistema que permita legalmente primar la promoción profesional de los trabajadores de la misma que reúnan las condiciones de las convocatorias, de forma que se posibilite la promoción profesional.

La dirección deberá dar publicidad, con suficiente antelación de las vacantes a cubrir mediante comunicación remitida al comité de empresa y expuestas en los tablones de anuncios para su inserción a los efectos de que los trabajadores que estén interesados, puedan presentar su solicitud para ser incorporados a la lista de aspirantes que elaborará la empresa.



## **Artículo 10. Período de prueba**

Se establece con carácter general un período de prueba máximo de 3 meses en caso de técnicos titulados, 1 mes en el caso de trabajadores cualificados, y 15 días para el personal no cualificado.

Dichos períodos podrán ser reducidos en atención a las especiales circunstancias de la contratación efectuada.

No procederá dicho período de prueba cuando el trabajador lo haya superado con anterioridad en el desempeño del mismo puesto de trabajo en la Empresa.

Las ausencias al trabajo durante los períodos de prueba por cualquier tipo de causas, aún justificadas, interrumpirán el cómputo del transcurso de los mismos.

## **Artículo 11. Conocimiento de contratación**

La Empresa Municipal Egemasa, queda obligada en el momento de cualquier contratación definitiva o eventual de personal a remitir copia de la misma a los Representantes de los trabajadores, en un plazo máximo de diez días.

## **Artículo. 12. Contrataciones Eventuales**

En el marco de la regulación del Estatuto de los trabajadores la duración máxima de los contratos eventuales será de doce meses en un período de dieciocho.

## **Artículo 13. Enfermedad o Accidente**

En los casos de enfermedad o accidente, el empleado cobrará el cien por cien de los conceptos fijos en su cuantía y periódicos en su devengo, así como la antigüedad si la hubiere.

En aquellas situaciones en que ha requerimiento de la empresa un segundo diagnóstico médico no ratificara el que causó la situación de baja no sería de aplicación el párrafo anterior.

## **Artículo 14. Trabajadores Minusválidos**

En cumplimiento y desarrollo del Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, por el que se da cumplimiento a lo previsto en la Ley 13/ 82, de 7 de abril, se declara como objetivo de la Empresa facilitar la contratación de trabajadores con discapacidad llevando a cabo cuantas acciones puedan desarrollarse para favorecer la misma.

A tal efecto, se dará cumplimiento a la legislación al respecto en concordancia con la eficacia precisa en la prestación de los servicios que se desarrollan.

## **Artículo 15. Gestación y nacimiento**

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de I.T. de 20 semanas de duración por nacimiento, ampliado a 23 semanas en caso de parto múltiple. Tras el período de licencia por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar el período de vacaciones anuales sino las ha disfrutado con anterioridad, asimismo a los días de asuntos propios reconocidos en el presente convenio.

Tras el nacimiento de un hijo, el padre tendrá derecho a disfrutar de una licencia de 20 semanas desde el nacimiento del mismo en caso de fallecimiento de la madre.

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

Durante el período de gestación, si la trabajadora desempeña un trabajo perjudicial para ella o para su futuro hijo se llevará a cabo un cambio en el puesto de trabajo por otro más accesible y cómodo dentro de la misma categoría, teniendo especial abstención con las trabajadoras que utilicen productos químicos que puedan ser perjudiciales.

## **Artículo 16. Lactancia**

Uno de los cónyuges por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora y media de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora y media con la misma finalidad.

Además, tendrá derecho a solicitar la reducción de la jornada laboral en una hora más con la detracción de la retribución correspondiente a esta última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de cuarenta y cinco minutos que pueda disfrutar con interrupción de jornada, o a la reducción planteada con efecto del párrafo primero, durante un plazo de doce meses.

## **Artículo 17. Situaciones administrativas y laborales**

Las situaciones en que puede hallarse el personal al servicio de la empresa municipal Egemasa, serán las siguientes:

a) Servicio Activo.



- b) Excedencia Forzosa.
- c) Excedencia Voluntaria.
- d) Excedencia por cuidado de familiares.

Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá en los siguientes casos:

- a) Designación o elección para cargo público en la esfera del estado, comunidad autónoma, provincia o municipio que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) A quienes ostenten cargos electivos o retribuidos a nivel provincial, autónomo o estatal, en las organizaciones sindicales.

En los casos citados, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina. El reintegro será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo que dure esta excedencia se computará para la antigüedad a todos los efectos.

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

El reintegro al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal con al menos una antigüedad en la Empresa de un año. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco; si la condición de fijeza del personal fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta diez años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reintegro en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.





El trabajador que solicite excedencia por un tiempo no superior a tres años tendrá derecho a ocupar de manera automática su plaza una vez finalizado el periodo de excedencia.

En las excedencias por tiempo superior a tres años, tendrá derecho a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca, si la vacante que hubiera o se produjese fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla de forma automática, con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría.

Excedencias por cuidado de familiares.

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugar, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más personas al servicio de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo, también podrá participar en los procedimientos de promoción o de traslados que se celebren durante el período en que se encuentre su excedencia.

6. El personal excedente no devengará retribuciones.

## Artículo 18. Jubilación



Salvaguardando las normas que para cada colectivo de empleados laborales tiene establecidas Egemasa, siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y el personal haya cotizado durante el período mínimo para tener derecho a pensión de la Seguridad Social, podrá aquel acceder a su jubilación desde la edad sesenta años, correspondiéndole percibir en concepto de premio por jubilación las cuantías que se especifican a continuación.

Edad Premio Mensualidades

60 30000 euros

61 25000 euros

62 20000 euros

63 15000 euros

64 10000 euros

Cuyo abono se realizará dentro del trimestre natural siguiente a la fecha de jubilación. Cuantías que deberán quedar consignadas en los presupuestos anuales.

Aquellos trabajadores que anticipando su edad de jubilación tengan derecho a percibir el 100% de su pensión de jubilación por aplicárseles alguna medida de fomento de empleo, no podrán beneficiarse de los citados premios.

Toda solicitud de jubilación anticipada deberá solicitarse antes del 1 de diciembre del año anterior a sufrir efectos.

### **Artículo 19. Lucha contra el acoso sexual o psicológico en el trabajo**

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo, a tal efecto:

1. Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres o mujeres en el trabajo, siempre que:

a. Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva con la persona que es objeto de la misma.

b. Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita como base a una decisión que tenga efecto sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

c. Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la



persona objeto de la misma.

2. Se entenderá por acoso moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante el tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El acoso sexual y/o psicológico entre compañeros tendrá la consideración de grave, y serán sancionados de conformidad con la normativa disciplinaria.

### **Capítulo III Régimen De Trabajo**

#### **Artículo 20. Organización y racionalización del trabajo**

a) Organización.- La organización del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el presente texto y demás disposiciones vigentes, es facultad exclusiva de los Órganos de Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas a los representantes de los trabajadores.

b) Racionalización.- Se constituirá una Comisión Técnica de Racionalización del Trabajo, que estará formada por tres representantes de la parte de social y tres de la parte económica. La finalidad será el encuentro en las siguientes materias:

1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
2. Establecimiento de plantilla de personal y relación puestos de trabajo correctos.
3. Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y los propios de los trabajadores.
4. Optimización y mejora de la productividad.

#### **Artículo 21. Clasificación Profesional o funcional**

De acuerdo con las funciones desempeñadas, el personal afectado por este Convenio se clasificará en los grupos siguientes, que se indican con carácter general y de modo meramente enunciativo sin que ello presuponga la obligación de tenerlas cubiertas:

##### **Categorías generales:**

Titulado Superior

Titulado Medio

Encargado de Área

Encargado de Sección







Administrativo

Aux. administrativo

**RSU y LV:**

Conductor 1ª

Conductor 2ª

Peón-conductor

Peón

**Parques y Jardines:**

Podador

Jardinero

Conductor

Peón

**Edar:**

Encargado

Oficial

Peón

**Vertedero:**

Conductor Especialista

Peón

**Taller:**

Oficial 1ª

Peón

**GENERALES:**

Titulado superior: Quien en posesión de un título de grado superior desempeña las tareas propias del puesto para cuyo acceso se requiere, así como las demás





que su correcta realización exige.

Titulado medio Quien en posesión de un título de grado medio desempeña las tareas propias del puesto para cuyo acceso se requiere, así como las demás que su correcta realización exige.

Encargado de área: Quien con formación y conocimiento adecuados desempeña las tareas y funciones propias de la dirección del área de su competencia, incluyendo las de planificación y dirección técnicas, dirección del personal a su cargo y manejo de los instrumentos y herramientas necesarios.

Encargado de Sección: Quien con formación y conocimiento adecuados desempeña las tareas y funciones propias de la dirección de la sección de su competencia, incluyendo las de planificación y dirección técnicas, dirección del personal a su cargo y manejo de los instrumentos y herramientas necesarios. Administrativo Quien en posesión de una formación adecuada desempeña las tareas propias del puesto para cuyo acceso se requiere, así como las demás que su correcta realización exige.

Auxiliar administrativo Quien en posesión de una formación adecuada desempeña las tareas propias del puesto para cuyo acceso se requiere, así como las demás que su correcta realización exige.

ESPECIFICAS:

#### AREAS DE RECOGIDA DE RESIDUOS Y LIMPIEZA VIARIA

Conductor 1ª: Quien en posesión de los permisos adecuados para la conducción de los vehículos de la Empresa que requieren dicho permiso, la realiza de forma efectiva, ejecutando, en su caso, las operaciones precisas que requiera la realización de los trabajos descritos en la Relación de puestos de trabajo. Tiene además los conocimientos y experiencia necesarios para llevar a cabo reparaciones menores así como para mantener los vehículos en adecuado estado de funcionamiento. En aquellos puestos que lo requieran por sus funciones desempeñará asimismo las tareas propias de los mismos que puedan especificarse.

Conductor 2ª: Quien en posesión de los permisos adecuados para la conducción de los vehículos de la Empresa que requieren dicho permiso, la realiza de forma efectiva, ejecutando, en su caso, las operaciones precisas que requiera la realización de los trabajos descritos en la Relación de puestos de trabajo. Tiene además los conocimientos y experiencia necesarios para llevar a cabo reparaciones menores así como para mantener los vehículos en adecuado estado de funcionamiento. En aquellos puestos que lo requieran por sus funciones desempeñará asimismo las tareas propias de los mismos que puedan especificarse.





Peón-conductor: Quien en posesión de los permisos adecuados que le habiliten para conducir vehículos de hasta 3.500 kgs. realiza tareas específicas de limpieza, recogida de residuos y/u otras similares descritas en la Relación de Puestos de Trabajo.

Peón: Quien realiza tareas específicas de limpieza, recogida de residuos y/u otras similares descritas en la Relación de Puestos de Trabajo. Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs.

#### AREA DE PARQUES Y JARDINES

Podador: El Oficial jardinero que durante la temporada de poda realiza las tareas propias y conexas a la misma de todo tipo de árboles, incluidas las palmeras, con trepa y medios mecánicos.

Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs.

Jardinero: El trabajador que con la preparación adecuada realiza las tareas propias del cuidado y mantenimiento de parques y jardines, incluyendo todas aquellas conexas con la misma, tales como pequeñas obras de albañilería, reparaciones de sistemas de riego, carpintería, etc... Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs.

Conductor 1ª: Quien en posesión de los permisos adecuados para la conducción de los vehículos de la Empresa que requieren dicho permiso, la realiza de forma efectiva, ejecutando, en su caso, las operaciones precisas que requiera la realización de los trabajos descritos en la Relación de puestos de trabajo. Tiene además los conocimientos y experiencia necesarios para llevar a cabo reparaciones menores así como para mantener los vehículos en adecuado estado de funcionamiento. En aquellos puestos que lo requieran por sus funciones desempeñará asimismo las tareas propias de los mismos que puedan especificarse.

Peón: Quien realiza tareas de apoyo en el área con preparación para efectuar pequeños trabajos no especializados, así como el resto de tareas que pueda determinar la Relación de puestos de trabajo. Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs.

#### AREA DE MANTENIMIENTO

Oficial 1ª: Quien con la formación adecuada ejecuta las tareas propias del puesto relativas al mantenimiento y reparación de los vehículos de la Empresa así como del mobiliario cuyo mantenimiento se encomienda a la misma. Se encuentra habilitado para conducir todo tipo de vehículos de la Empresa.

Peón: Quien realiza tareas de apoyo en el área con preparación para efectuar

pequeñas reparaciones no especializadas, así como tareas de limpieza de vehículos e instalaciones y vigilancia y control de las mismas. Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs.

#### AREA DE MEDIO AMBIENTE-EDAR

Encargado: Quien con conocimientos técnicos y preparación adecuada efectúa las tareas de dirección de personal y las técnicas propias del puesto, incluyendo las de mantenimiento, reparaciones y limpieza de instalaciones. Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs.

Oficial: Quien con conocimientos técnicos y preparación adecuada efectúa las tareas técnicas propias del puesto, incluyendo las de mantenimiento, reparaciones y limpieza de instalaciones.

Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs.

Peón: Quien realiza tareas de apoyo en el área con preparación para efectuar pequeños trabajos no especializados, así como el resto de tareas que pueda determinar la Relación de puestos de trabajo. Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs.

#### AREA DE MEDIO AMBIENTE-VERTEDERO

Conductor especialista: Quien con la preparación adecuada ejecuta las tareas propias del puesto relativas al mantenimiento y ejecuta las instrucciones de los responsables, controlando el personal que pueda tener a su cargo. Se encuentra habilitado para conducir y operar la maquinaria específica precisa para desarrollar sus labores.

Peón: Quien realiza tareas de apoyo en el área con preparación para efectuar pequeños trabajos no especializados, así como el resto de tareas que pueda determinar la Relación de puestos de trabajo. Se encontrará habilitado para conducir todo tipo de vehículos hasta 3.500 kgs.

Empresa y representantes de los trabajadores determinarán una Relación de Puestos de Trabajo de forma tal que los contenidos y funciones de los mismos queden claramente especificados.

### **Artículo 22. Jornada Laboral**

La jornada laboral a partir de la firma del convenio queda establecida en 36 horas semanales, distribuida en 5 días, para todos los Servicios, fijándose como objetivo su distribución de lunes a viernes.

### **Artículo 23. Horario de trabajo**



Los cuadrantes horarios, que serán comunicados a los trabajadores con la suficiente antelación, respetarán en su formulación las prescripciones que la legislación recoge, especialmente en lo relativo a descansos y jornadas máximas. El tiempo de descanso para jornadas en las que según cuadrantes se superen las seis horas de trabajo será de treinta minutos computados como de trabajo efectivo.

El trabajo en días festivos se determinará con arreglo a un sistema rotatorio que reparta por igual su carga entre todos los trabajadores del área.

Las modificaciones que se puedan producir en los horarios de trabajo se llevarán a cabo con la intervención de los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 24. Modificación de los sistemas de producción**

Siempre que por parte de la Empresa Municipal Egemasa, se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación en los sistemas de trabajo en razón del incremento de maquinaria, inclusión o sustitución de maquinaria más sofisticada de la que se disponga o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en las Secciones, Servicios o

Departamentos en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerla en conocimiento de los representantes de los trabajadores en un plazo de 30 días, a los efectos de que puedan emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

La empresa posibilitará la formación adecuada para la adaptación a los nuevos sistemas de producción a aquellos trabajadores vinculados con los mismos.

#### **Artículo 25. Formación**

La empresa establecerá un sistema de formación adecuado que permita el desarrollo profesional y personal de los trabajadores en sus ámbitos de trabajo. A tal efecto consignará las correspondientes partidas en las previsiones de ingresos y gastos que se efectúen.

Eventualmente el citado sistema podrá ser sustituido por la integración en los generales que pueda/n desarrollar el Ayuntamiento de Puente Genil y/u otras entidades de ámbito superior en las que la Empresa pueda encuadrarse.

Se considerará obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se determinen, y a tal efecto se sancionará como falta grave la inasistencia injustificada a los mismos, siempre y cuando sean impartidos en horario laboral.

#### **Artículo 26. Trabajos de distinta categoría**



Siempre que el personal al servicio de la Empresa Municipal Egemasa, tuviese que desempeñar funciones de superior o inferior categoría a la que realmente ostente, habrá que comunicársele obligatoriamente por escrito, y copia al comité de empresa. Independientemente que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación respectiva para el personal laboral, las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un período superior a un mes, dentro de 1 año natural, bien sea de manera continua o discontinua, pudiendo aumentar dicho plazo siempre que conlleve la aceptación voluntaria del trabajador.

En todo caso, las retribuciones a percibir por el empleado que realice labor de superior categoría, serán las que, en cómputo mensual bruto, correspondan a la categoría del empleado o puesto de trabajo de que se trate. Exclusivamente durante el período en que se esté desempeñando el puesto.

En estos casos las diferencias se consignarán en nómina en concepto aparte y que se llamará trabajos de superior categoría (T.S.C.).

La remuneración será: para mayor categoría la de superior categoría y para inferior será igual a la del puesto que ostenta como definitivo, es decir nunca la de inferior categoría aunque se preste provisionalmente por exigencias de la empresa.

### **Artículo 27. Licencias retribuidas**

La empresa Municipal Egemasa, concederá a sus empleados permisos y licencias retribuidos/as por los conceptos y días que a continuación se detallan, todos ellos deberán ser adecuadamente justificados:

- a) Por fallecimiento de ascendientes o descendientes por consanguinidad o afinidad, cónyuges y hermanos, tres días en la localidad. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, siete días, si es en la provincia cinco días. En caso de hermanos políticos, dos días. Por fallecimiento de parientes, consanguíneos colaterales del tercero o cuarto grado (tíos y primos carnales), el tiempo necesario para asistir al entierro (un día).
- b) Por nacimiento de hijo, tres días, a partir de la fecha del nacimiento. Si se produjera fuera de la provincia será de cuatro días.
- c) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos, hermanos consanguíneos o afines, de dos a siete días, según los casos, debidamente justificados.
- d) Por matrimonio, o inscripción de pareja de hecho del empleado, veinte días. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.

- e) Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos, consanguíneos, un día. Por primera comunión o bautizo de hijos, un día que será el de la primera comunión o bautizo siempre que coincida dicho día con día laboral.
- f) Por traslado de domicilio habitual, dos días. Por cambio de residencia a distinta localidad, cuatro días.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de celebración.
- i) El trabajador tendrá derecho a disfrutar de cinco días de licencia retribuida por asuntos particulares sin necesidad alguna de justificación posterior que deberán ser solicitadas y concedidas por escrito y no podrán ser acumuladas a las vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia.

En caso de que el número de solicitudes impidiera la prestación de los servicios se determinaría por los representantes de los trabajadores y la dirección de la Empresa el número de personas a disfrutarlos y el sistema de asignación de las mismas.

### **Artículo 28. Vacaciones**

Las vacaciones quedan establecidas en veintitrés días exceptuando sábados, domingos y festivos, prorrateable por el tiempo de permanencia en la empresa, a disfrutar preferentemente en época estival, siempre que los servicios lo permitan. Habrán de iniciarse en día laborable a todos los efectos, en ningún caso darán comienzo en sábado, domingo o festivo y podrán dividirse en períodos inferiores de común acuerdo entre el trabajador y la dirección de la Empresa.

Las vacaciones se disfrutarán de forma que las sustituciones en los puestos de trabajo permitan la mayor continuidad en el empleo por parte de los trabajadores contratados de forma interina.

Excepcionalmente se accederá a la solicitud de disfrute de las vacaciones en otro período anual cuando las circunstancias del servicio así lo permitan y/o aconsejen.

El cuadrante vacacional deberá fijarse para todo el año en el primer trimestre del mismo, estableciéndose de forma que se respeten los criterios de favorecimiento de la eficacia de los servicios y el carácter rotatorio en la elección por parte de los trabajadores.

En caso de que el disfrute vacacional deba verse interrumpido por causa de fuerza mayor, la empresa abonará las pérdidas objetivamente cuantificables

sufridas por el trabajador.

De igual manera, salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con una antelación mínima de dos meses, tanto el retraso como la interrupción del período de vacaciones, estará supeditado a la libre voluntad del trabajador y, en todo caso, a un incremento de cuatro días más de vacaciones.

En aquellos casos en que un empleado cause baja por IT.

Durante su período de vacaciones, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuación del período de vacaciones interrumpido, disfrutándose el tiempo restante en cuanto la organización de los servicios lo permita. Este derecho quedará extinguido a la finalización del año natural.

### **Artículo. 29. Calendario**

Con carácter anual y de acuerdo a las prescripciones legales vigentes en la materia se fijará el calendario laboral tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, y otros días inhábiles, respetando siempre la jornada máxima establecida en el presente convenio.

El calendario contemplará las fiestas nacionales, autonómicas y locales establecidas por las distintas Administraciones. Además de dichas fiestas, los trabajadores disfrutarán de 2 días festivos con ocasión de las fiestas de Navidad, uno con ocasión de la Semana Santa y otro más con ocasión de la Feria Real de Agosto.

### **Artículo 30. Trabajos en sábados, domingos y festivos**

El trabajo que se programe para ser prestado en Sábados, Domingos y Festivos deberá ser sometido a las correspondientes rotaciones que aseguren su reparto por igual entre todos los trabajadores del Servicio. Su prestación tendrá carácter obligatorio y deberá ser contemplada en los correspondientes cuadrantes de servicios que, vistos e informados por los representantes de los trabajadores, sean formalizados antes de la finalización de cada mes para el mes siguiente. La prestación de trabajos en domingos y festivos, tendrá valoración doble a efectos de cómputo de jornada.

### **Artículo 31. Reducción de jornada**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida,



tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre al menos un tercio y un máximo de la duración de aquella, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

### **Artículo 32. Plus de desplazamiento**

En caso de que el puesto de trabajo conlleve la utilización de vehículo propio al trabajador se le devengará la cuantía correspondiente a kilometraje que venga establecida en la correspondiente legislación fiscal.

## **Capítulo IV Mejoras Sociales**

### **Artículo 33. Vestuario y Epi's.**

Los trabajadores tendrán derecho a recibir el vestuario y los Epi's adecuados a las actividades propias a realizar debiendo ser repuestos en caso de deterioro. Su utilización será obligatoria durante el desarrollo de las mismas. Su uso fuera de la jornada (salvo la itinerancia al trabajo) se considerará falta grave.

El equipo mínimo, tanto para verano como para invierno, se determinará para cada área de actividad de común acuerdo con los representantes de los trabajadores. Los equipos respetarán de forma especial las condiciones de homologación y seguridad establecidas en la legislación.

La entrega de vestuario se hará efectiva con anterioridad al cambio de estación.

### **Artículo 34. Indemnización por muerte en accidente de trabajo, invalidez permanente, absoluta o total derivada de accidente laboral**

La empresa municipal Egemasa, en caso de muerte o invalidez permanente, absoluta o total por accidente laboral, garantizará a los herederos legítimos del trabajador o a éste, en su caso, una indemnización de 30.000 euros, con independencia de otras indemnizaciones a percibir, pagadera en un tiempo no superior a seis meses a partir de la fecha del siniestro.

### **Artículo 35. Ayudas para gastos de sepelio**

En caso de muerte de un trabajador, cónyuge o pareja de hecho, la Empresa Municipal Egemasa, abonará al trabajador, o a los familiares del mismo el importe de 1500 € en concepto de ayuda para gastos de sepelio, con independencia de otras ayudas a percibir.

Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la localidad, la Empresa Municipal Egemasa, abonará a la viuda/o del trabajador/ a, pareja de hecho o a sus herederos, los gastos de traslado del cadáver.»

### **Artículo 36. Asistencia a consultorio**

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de asistencia a consultorio, sin posibilidad de libre elección de horario fuera de su jornada laboral y justificándolo posteriormente, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna.

### **Artículo 37. Sanciones Gubernativas o Judiciales**

En el supuesto de que cualquier trabajador/a que teniendo como función de su categoría o puesto de trabajo la conducción de vehículo para los que sea preciso el adecuado permiso y el mismo sea retirado, podrá ser destinado al desarrollo de labores complementarias en su Servicio u otro, en tanto recupera el citado permiso, sin pérdida de su categoría profesional en tanto no devenga definitiva tal situación y obligándose el trabajador a llevar a cabo cuantas actividades fueren precisas para recuperarlo.

Si algún trabajador fuera sancionado con alguna multa económica en el desempeño de sus funciones ésta será asumida por la Empresa siempre que la misma no se haya producido a causa de negligencia o conducción temeraria.

En caso de sanciones monetarias para la recuperación del permiso de conducir, la empresa se hará cargo de la parte proporcional a las faltas cometidas inherentes a la conducción en horario laboral, las faltas incurridas por negligencias o faltas propias realizadas fuera de la jornada de trabajo serán abonadas por el trabajador.

### **Artículo 38. Reinserción Laboral**

La empresa municipal Egemasa, siempre que sea posible, acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándosele a trabajos adecuados a sus condiciones sin pérdida de la retribución de su categoría inicial en los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo.

### **Artículo 39. Prestaciones médico-farmacéuticas**

La Empresa Egemasa, en su deseo de mejorar las prestaciones médico-farmacéuticas del personal a su servicio y beneficiarios dispone las ayudas económicas que se detallan para el personal cuya retribución bruta anual no supere los 23.600 euros, y siempre que por los mismos conceptos no se reciban con cargo a otra Institución. A tal efecto consignará en sus previsiones de Gastos una partida de 7.900 euros. La concesión de dichas ayudas se someterá a las reglas que también se determinan.

Dentarias:	
Dentadura completa:	270 €
Dentadura parcial (una mandíbula):	175 €

Pieza dental (hasta un máximo de tres piezas por reconstrucción (cada una):	35 € 40 €
Empaste:	20 €
Endodoncias (cada una):	75 €
Coronas o piezas fijas (cada una):	90 €
Piezas no fijas o puentes (cada una):	30 €
Implantes osteointegrados (cada uno):	60 €
Ortodoncia (50 % de la factura):	300 €

**Oculares:**

Gafas (cristales y/o montura):	35 €
Gafas bifocales:	60 €
Gafas progresivas:	150 €
Lentillas (cada una):	50 €
Reposición cristales gafas (cerca o lejos):	20 €
Reposición cristales gafas (bifocales):	30 €
Reposición cristales gafas (progresivas):	60 €
Lentes intraoculares (cada una):	300 €

**Ortopedia:**

Plantillas ortopédicas:	20 €
Corsés ortopédicos:	50 % de la factura
Audífonos:	50 % de la factura (máximo 300 €)
Aparatos de fonación:	50 % de la factura (máximo 300 €)
Calzado ortopédico (a excepción de pies plantillas):	50 % de la factura (máximo 300 €)
Otros artículos ortopédicos (corsés, fajas, rodilleras, collarines, etc...):	100 % de su costo
Vehículo:	100 % de su costo

**Otros:**

Logopedia y foniatría (tratamiento):	50 % de su costo
Enuresis y Encopresis (tratamiento):	50 % de su costo
Educación especial (tratamiento):	100 % de su costo

En la aplicación práctica se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Caso de que el peticionario solicite gafas y lentillas se concederá solo una de ellas.
2. Caso de solicitar gafas de cerca, lejos y bifocales, se concederá o bien de cerca



y lejos, o bien bifocales.

Si algún trabajador en el desarrollo de su trabajo sufriera pérdida y/o deterioro de gafas y/o piezas dentales, estas serán pagadas por la Empresa o por un seguro específico para estos casos.

El importe máximo a percibir por persona y ejercicio será de 300 €. Los beneficiarios de estas prestaciones deberán acreditar suficientemente todos los extremos que les sean solicitados.

En caso de que la concurrencia de peticionarios beneficiarios impida acceder a las prestaciones por igual, por la Comisión de Seguimiento del Convenio se formalizará un sistema de acceso justo y equilibrado para todos ellos.

#### **Artículo 40. Lucha contra el analfabetismo**

A efectos de mejorar la capacidad y formación de los trabajadores de la Empresa que se encuentren en situación de analfabetismo, por parte de la Empresa se incentivará la formación de manera que la realización de actividades de formación de adultos se compute como tiempo efectivo de trabajo, facilitando así la lucha contra aquél.

#### **Artículo 41. Anticipos reintegrables**

Se establece con carácter general para todos aquellos trabajadores que se encuentren en situación de alta continuada por un período superior a seis meses el derecho a percibir un anticipo reintegrable por importe de 1.000 euros, cuya devolución se hará efectiva con descuento en las siguientes doce nóminas a aquella en que se perciba o bien en la nómina de liquidación por la cantidad restante en caso de esta tenga lugar, no pudiendo ser solicitado nuevamente hasta la completa devolución del anterior.

El derecho establecido en el párrafo anterior se condicionará a la existencia de cuantía en la correspondiente dotación, que a tal efecto se fija en 5.000 euros.

#### **Artículo 42. Ayuda por hijo a cargo**

Se establece una ayuda por hijo a cargo a percibir con carácter anual por todos aquellos trabajadores que hubiesen prestado servicios en la Empresa durante más de nueve meses del año anterior. La cuantía se fija en 68 €, incrementándose su valor anualmente en la variación que sufra el IPC o índice de referencia similar. Procederá con carácter anual para todos aquellos trabajadores que tenga a su cargo hijos menores de 16 años el 1º de septiembre del año de su concesión, y para todos aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos entre 16 y 23 años el 1º de septiembre del año de su concesión que acrediten que se encuentran cursando estudios académicos tutelados por la Administración.



A los efectos de aplicación de este artículo se excluye de manera expresa del concepto «hijo a cargo» a todo aquel que desarrolla cualquier tipo de actividad laboral retribuida

### **Artículo 43. Prestaciones por Toxicomanías**

La empresa municipal Egemasa adquiere el compromiso de ayudar a los empleados públicos afectados de algunas de estas enfermedades, acordándose en cada caso la ayuda conveniente a través de la Comisión Mixta de Interpretación.

Asimismo se determinará un sistema que permita poner de manifiesto la existencia de los problemas señalados, y especialmente cuando los mismos redunden en perjuicio de la seguridad del resto de trabajadores o de la eficacia en la prestación de los servicios que realiza.

### **Artículo 44. Responsabilidad Civil**

La empresa asegurará la responsabilidad civil de los trabajadores por actos derivados de la adecuada realización de su trabajo.

## **Capítulo V Régimen Retributivo**

### **Artículo 45. Reordenación de los sistemas retributivos**

Tras la firma del Convenio se constituirá una Comisión paritaria a efectos de estudiar y poner en marcha la reordenación de los sistemas retributivos, de forma que los mismos sean inspirados por la vinculación al puesto de trabajo de la mayor parte de parámetros y complementos, entre los que deberán figurar:

- Antigüedad o plus de vinculación
- Transporte
- Tóxicos, penosos y peligrosos
- Turnicidad
- Asistencia
- Disponibilidad
- Complemento personal
- Responsabilidad
- Condiciones más beneficiosas



La reordenación del sistema quedará pues vinculada a la formulación de la Relación de Puestos de Trabajo y la Valoración de los mismos con la introducción de los mencionados parámetros.

#### **Artículo 46. Pago por antigüedad - Premio de permanencia**

Se introduce un complemento retributivo destinado a retribuir la permanencia en la continuada en la Empresa durante los períodos que se detallan:

Quinquenios: El importe, para el primero que se haga efectivo tras la firma del Convenio, de dos mensualidades, que en adelante serán tres, pagándose de manera unitaria este primero y prorrateándose el pago de los siguientes en las 60 mensualidades correspondientes que los generen.

#### **Artículo 47. Lucha contra el absentismo**

Se establece como medio de lucha contra el absentismo un Plus de asiduidad de carácter individual consistente en la cantidad de 250 € otorgado con carácter semestral a quienes durante los seis meses anteriores no hayan incurrido en situación de baja ni se hayan ausentado del trabajo por concepto alguno.

Por la Comisión técnica de racionalización del trabajo se estudiará la puesta en marcha de un premio por bajo absentismo de naturaleza colectiva a establecer en las diferentes áreas de la Empresa.

### **Capítulo VI Derechos Sindicales**

#### **Artículo 48. Derechos sindicales**

Todos los derechos y prerrogativas que ostentan y afectan a los representantes de los trabajadores serán contemplados con escrupulosos respeto al contenido y procedimiento que para los mismos determina la legislación vigente.

### **Capítulo VI Seguridad Y Salud**

#### **Artículo 49. Servicios de Prevención**

La empresa, en cumplimiento de la normativa vigente al respecto establecerá con medios propios o mancomunados un Servicio de Prevención de Riesgos laborales. Asimismo podrá contratar, en los supuestos legales, la realización de las actividades de prevención por Servicio externo debidamente acreditado para ello.

#### **Artículo 50. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud**

En cumplimiento de las prescripciones legales al respecto se procederá a la designación de Delegados de Prevención y a la constitución del Comité de Seguridad y Salud, con las funciones que les encomienda la normativa aplicable.

## Capítulo VII Garantías Complementarias

### Artículo 51. Acuerdo de los Órganos Corporativos

La Empresa Egemasa vendrá obligada a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos acuerdos resolutorios que afecten al personal que representa.

### Artículo 52. Garantías de Afiliación

La Empresa Egemasa vendrá obligada a poner a disposición del trabajador, en el plazo de diez días desde su incorporación al trabajo, de la documentación relativa a su incorporación.

### Artículo 53. Difusión del Convenio

La Empresa dispondrá lo conveniente para que todos sus empleados conozcan el presente Convenio.

### Artículo 54. Comisión Paritaria Mixta, de Control, Vigilancia e Interpretación

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio se crea una Comisión paritaria mixta que estará integrada por la representación de los trabajadores y de la Empresa. Podrán incorporarse a las sesiones de la Comisión con voz y sin voto los asesores que cada parte estime adecuados y siempre que lo comunique con antelación a la otra. La Presidencia de la Comisión recaerá de forma alternativa en ambas partes, por semestres.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, al inicio de cada semestre para tratar cuantos asuntos considere convenientes y cuya inclusión se solicitará por escrito previo. Se celebrarán cuantas reuniones extraordinarias fueren precisas para tratar cuestiones de tal naturaleza. La Comisión se dotará, tras su constitución de un Reglamento de funcionamiento que recogerá su funcionamiento transparente y democrático.

En ejercicio de sus funciones la Comisión podrá ser asistida por el personal técnico que considere idóneo al adecuado ejercicio de sus funciones.

## Capítulo VIII Disposiciones Adicionales

**PRIMERA:** Las partes firmante declaran que determinadas cuestiones que refleja el Convenio, como la aplicación de la jornada de 5 días requieren para su efectividad la modificación de servicios que deberá realizarse, por lo que se vinculan a las mismas según parámetros de productividad y en el marco de las conversaciones que se han mantenido. Las partes declaran su compromiso y

voluntad de incorporarlas en el menor tiempo posible.

**SEGUNDA:** Las partes firmantes, en su deseo de solucionar de manera negociada cuantas cuestiones pudieran suscitarse declaran de manera formal su compromiso por la paz social, estableciendo como obligación de las mismas acudir a Sistemas extrajudiciales de solución de conflictos y/o arbitraje, con preferencia al ejercicio de otro tipo de derechos.

**TERCERA:** Pago por antigüedad. Una vez en vigor el texto del Convenio los pagos que actualmente se vienen realizando en concepto de antigüedad pasarán a integrar un complemento personal denominado B, a efectos de no confundir los pagos por antigüedad que serán hechos efectivos en la nómina de enero de 2.007 (el correspondiente al primer quinquenio y la prorrata del segundo: 1/60 parte).

#### **CUARTA: CATEGORÍAS PROFESIONALES**

El personal que en situación de alta a la fecha de entrada en vigor del Convenio no reuniese los requisitos para encuadrarse en alguna de las categorías que el mismo refleja integrará, en su caso, una categoría a extinguir de forma que no sufra merma alguna en los derechos que le asisten.

Hay varias firmas.