

CONVENIO COLECTIVO DE EMADESA AÑO 2008/2011

Capítulo primero. Normas generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación para todo el personal de la Empresa de Servicios, Medio Ambiente y Desarrollo Sostenido de San Roque, S.A., en adelante EMADESA. EMADESA es una empresa municipal del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, con distintas atribuciones conferidas en el objeto social de la empresa, tales como mantenimiento en general del Término Municipal de San Roque, construcción de obras, protección del medio ambiente y otros servicios como mercados, cementerios, jardines.

Artículo 2. Ambito personal.

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

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

Artículo 3. Ambito funcional.

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

Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente en el que se firme por las partes. No obstante lo anterior, sus efectos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de Enero del 2008. Una vez pactado y firmado tendrá una duración de cuatro años, hasta el 31 de Diciembre del 2011. Se entenderá prorrogado si no media denuncia del mismo por algunas de las partes, con tres meses de antelación a su vencimiento. En caso de no mediar denuncia continuará vigente hasta la aprobación del que lo sustituya.

Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su Personal comprendidos dentro del ámbito de aplicación que se expresa en el artículo 1º, 2º, 3º y 4º del mismo. Las condiciones establecidas en este Convenio se considerarán mínimas y por lo tanto, cualquier mejora que se establezca por acuerdo o norma legal más favorable al personal afectado le será de aplicación prevaleciendo sobre el contenido del presente texto. En lo no previsto expresamente en texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la Legislación Laboral vigente. Si por causa de fuerza mayor, la empresa EMADESA dejara de prestar sus servicios al Municipio de San Roque y desapareciera como empresa, todos los trabajadores serían absorbidos por el Ilustre Ayuntamiento de San Roque, respetándoles las categorías y salarios, no pudiendo éste en ningún momento cederlos a ninguna Empresa contratada. Dicha absorción quedará reflejada formalmente en un Acta que acompaña al presente texto, quedando formalmente firmada por la Mesa de Negociación y el Sr. Alcalde Presidente del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, con la validez de la fecha de la misma.

Artículo 6. Absorción y compensación.

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

Artículo 7. Comisión paritaria mixta.

Se constituye una comisión mixta paritaria para la Interpretación, Aplicación, Vigilancia y Seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en éste Convenio, así como de aquellos que se deriven de la Legislación Laboral Vigente. Estará integrada por 3 miembros de la Empresa, 3 representantes legal de los trabajadores y un asesor por cada una de las partes. Será convocada con carácter general cada dos meses, y con carácter urgente cuando así lo solicite alguna de las partes afectadas. En este último caso la convocatoria se hará con una antelación mínima de 3 días naturales. Se convocará necesariamente por escrito, adjuntándose a dicha convocatoria el Orden del día correspondiente, especificándose lugar, fecha y hora. Ambas partes convienen, dar cumplimiento desde la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del texto, con el fin de que por la misma en un plazo no superior a 48 horas se emita el dictamen correspondiente que aclare las divergencias que pudieran existir. Cuando entre ambas partes no exista acuerdo en la interpretación de cualquier Art. de este texto, las partes, se someterán al Órgano Competente. El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en el domicilio de la empresa. El domicilio a efectos de comunicación por parte de la representación de los trabajadores/as será las sedes de CCOO y UGT de Algeciras, en Avda. Fuerzas Armadas, 2. Algeciras. Cualquier cambio que se produzca en el domicilio de notificación deberá ser comunicado en el momento que se realice.

Capítulo segundo. Clasificación del personal

Artículo 8. Consideraciones generales.

Las clasificaciones del personal en éste Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y puestos de trabajo que después se enumeran si las necesidades y volumen de la empresa no lo exigen. Las clasificaciones establecidas están directamente relacionadas con las atribuciones establecidas en el objeto social de EMADESA, tales como, servicios de mantenimiento general del Término Municipal de San Roque, construcción de obras, protección del medio ambiente y otros servicios tales como mercado de abastos, cementerios, etc. El personal estará clasificado según la plaza que ocupe y el puesto de trabajo que desarrolle. El personal sujeto a éste Convenio Colectivo se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en indefinido, interino y eventual.

a.- Personal Indefinido: Dentro de este personal se distinguirá en dos clases:

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

a-2.- De carácter discontinuo o intermitente: Es aquel que habitualmente puede ser llamado para la realización de las tareas propias de la Empresa, pero que habrá de actuar intermitentemente en razón de las necesidades de la actividad. En este caso, y salvo en aquellas funciones meramente esporádicas y excepcionales, la Empresa integrará a este tipo de personal a su propia plantilla, durante la vigencia de los respectivos contratos.

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

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

Artículo 9. Clasificación de plazas.

La plaza ocupada por el personal es la definida por su formación específica y por la que accedió a la empresa y, por tanto, figura en su contrato de trabajo. Se establecen los siguientes Grupos y Subgrupos.

Grupo 1: Licenciados, Ingenieros y Arquitectos

Grupo 2: Diplomados, Ingenieros Técnicos y Arquitectos Técnicos.

Grupo 3: Técnico Especialista (FP 2), Maestros Industriales y Ciclos formativos de Grado Superior

Grupo 4:

Subgrupo A: Capataz

Subgrupo B: Oficial 1ª y Auxiliares Administrativos

Subgrupo C: Oficial 2ª

Grupo 5: Subgrupo A: Conserjes-Mantenedores

Subgrupo B: Ayudantes y Peones

La pertenencia a cualquiera de estos grupos define el salario base y el plus de convenio según queda reflejado en el anexo correspondiente.

Artículo 10. Clasificación de puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo existentes en la empresa estarán encuadrados en las siguientes áreas y departamentos.

Área 1. Administración general, Personal, Recursos Humanos y Finanzas. Esta área dará cobertura al resto de áreas internas, a otras Delegaciones Municipales, a otros estamentos o empresas públicas o privadas, así como al ciudadano en general, de modo que se generen internamente los mecanismos necesarios para que la empresa desarrolle las atribuciones adquiridas en sus estatutos sociales. Comprende por tanto, además de los puestos de trabajo propios que se derivan del propio nombre del área, los de recepción, central telefónica, conserjería, almacén, taller de vehículos y maquinaria, rotulación, delineación, diseño, cerámica, así cuantos otros surjan y sean necesarios para el desarrollo de la actividad descrita del área. Está formada por los siguientes departamentos:

Departamento 1. Administración general.

Departamento 2. Personal y recursos humanos.

Departamento 3. Finanzas.

Área 2. Mantenimiento Municipal. Es esta área la encomendada en mantener en buen orden todo el patrimonio municipal tanto en lo referido a edificios como a espacios públicos. Está formada por los siguientes departamentos:

Departamento 1. Viario y edificios municipales.

Departamento 2. Zonas verdes.

Departamento 3. Alumbrado público, BT, MT, CDT.

Departamento 4. Higiene y limpieza.

Departamento 5. Espacios públicos de ocio y esparcimiento.

Dentro de la consideración de edificios municipales se incluyen algunos de singularidad especial, tales como Cementerios y Plaza de Toros. Está incluido en el Departamento 2 las fuentes tanto ornamentales como de beber estén o no en zona verde. Las instalaciones semaforicas están incluidas dentro del Departamento 3. En el departamento 4 se incluyen todas las labores destinadas a mantener limpio e higiénico todo el patrimonio municipal, incluyéndose por tanto los espacios no desarrollados como son las parcelas municipales. Asimismo este departamento controlará la recogida de residuos sólidos urbanos, muebles, etc. Se incluye en el departamento 5 el mantenimiento de Playas, Pinar del Rey, Parques Infantiles y mobiliario urbano.

Área 3. Obra Nueva. Será esta área la destinada a crear nuevo o a desarrollar/renovar patrimonio municipal existente, tales como calles, aceras, plazas, edificios, naves, etc. Podrán ser nombrados por parte de la empresa los necesarios Jefes de Área y Departamentos que permitan el correcto funcionamiento de aquella, así como el Coordinador General de todas ellas. El puesto de trabajo definirá el complemento de Toxicidad, penosidad o peligrosidad y el de Responsabilidad, los cuales quedan reflejados en el anexo correspondiente.

Artículo 11. Condiciones generales sobre ingreso.

Las admisiones del personal en la Empresa acogida al presente Convenio Colectivo se realizarán en consonancia a lo consignado en este y en la normativa vigente en cada momento, y con el visto bueno del Comité de Empresa.

Artículo 12. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la adaptación a la nueva plaza o puesto de trabajo.

Artículo 13. Formación.

La Empresa, en colaboración con el Comité de Empresa, promoverá la realización del máximo número de cursos de formación para los trabajadores que componen la plantilla. Anualmente, la Empresa y los representantes de los trabajadores



confeccionarán la relación de los cursos que se realizarán durante el año para formación de sus trabajadores. Todos los trabajadores podrán acceder a la realización de cualquier curso que se celebre para su promoción profesional, respetándose el principio de igualdad de oportunidades y debiendo hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos. La Empresa concederá permisos retribuidos para la realización de cursos relacionados con las categorías profesionales existentes, concurrir a exámenes finales, pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional. El personal afectado por el presente Convenio que así lo manifieste, realizará los cursos que desee de capacitación profesional o de reciclaje para su mejor adaptación al puesto de trabajo. El tiempo de asistencia a cursos, jornadas, coloquios, etc..., en las condiciones descritas en los párrafos anteriores, en horas libres del trabajador, se compensarán en descanso, a razón de día por día.

En cuanto al abono de dietas, gastos de viaje, matriculas y cualquier otro gasto derivado de la participación en cursos, coloquios, etc..., el trabajador recibirá con antelación los gastos que se ocasionen. En el supuesto de que por alguna razón no se pueda cumplir con el trámite mencionado, la Empresa le adelantará una parte de las dietas antes del comienzo. La Empresa dispondrá de un fondo económico anual para sufragar los gastos de inscripción, alojamiento y desplazamiento para la realización de cursos del personal afectado por este convenio, siempre y cuando se cumplan los requisitos especificados anteriormente y con la aprobación del Comité de Empresa.

Artículo 14. Excedencias.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho, con independencia de lo previsto para la excedencia forzosa en la legislación vigente, a los siguientes casos y en las referidas condiciones de excedencias voluntarias.

Excedencia por el cuidado de los hijos

-Se concederá a aquellas personas con más de un año de antigüedad en la empresa.

-No podrá ser superior a tres años.

-Este derecho es directamente aplicable a los trabajadores que adopten legalmente un hijo.

-Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia.

-Cuando el padre y la madre trabajasen, solo uno de ellos podrá ejercer dicho derecho.

-Durante el primer año de cada periodo de excedencia, los trabajadores en esta





situación tendrán derecho al cómputo de este tiempo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.

-Durante la excedencia, los trabajadores en esta situación tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo que venía desempeñando en el mismo grupo profesional que pertenecía en el momento del pase a la excedencia. Asimismo, será de aplicación lo establecido en el Art. 46.3 del Estatuto de los trabajadores a las familias numerosas. El trabajador que desee incorporarse a su puesto de trabajo puede hacerlo en cualquier momento siempre y cuando así lo manifieste por escrito a la Empresa con un mes de antelación de la fecha que prevea el trabajador su incorporación.

Excedencia por interés particular

-Se concederá a aquellas personas con más de un año de antigüedad en la empresa.

-No podrá ser superior a diez años ni inferior a seis meses, salvo acuerdo entre la empresa y el comité de empresa.

-No devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo a efectos de ascenso, trienios, y derechos pasivos.

-Es requisito indispensable tener cancelado cualquier débito de anticipo reintegrable y préstamo y no estar incurso en expediente disciplinario o pendiente de cumplir sanción impuesta.

-El trabajador que desee incorporarse a su puesto de trabajo puede hacerlo en cualquier momento, siempre y cuando así lo manifieste por escrito a la Empresa con un mes de antelación de la fecha que prevea el trabajador su incorporación y se encuentre vacante dicho puesto de trabajo en ese momento.

Excedencia por Servicios Especiales

-Estará causada por el nombramiento o elección para cargo público, político, o de representación sindical en todo su ámbito siendo esta causa requisito único necesario para poder solicitarla.

-La duración será mientras dure la permanencia en el desempeño del cargo para el que el trabajador haya sido elegido.

-La Empresa queda obligada a reservar al trabajador el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando en el momento del pase a servicios especiales. Asimismo, se le computará los efectos de antigüedad, derechos pasivos, ascensos, etc... a los que tuviera derecho. De la misma forma, también tendrá derecho a cualquier mejora que se produzca en cualquier concepto como consecuencia de





negociación. También tendrá derecho a percibir los mismos conceptos salariales que estuvieran establecidos en su nómina que, con motivo de la peculiaridad en su puesto de trabajo, viniera percibiendo en el momento del pase a servicios especiales. Una vez reincorporado al puesto de trabajo de procedencia se les seguirá aplicando todos los conceptos salariales que venía percibiendo y, o, cualesquiera otros conceptos que le corresponda.

-Deberá solicitar su reincorporación al puesto de trabajo de procedencia en el plazo de treinta días a contar desde el siguiente al que desaparezca la causa que motivó la situación de servicios especiales.

Capítulo tercero. Conceptos retributivos.

Artículo 15. Estructura

A- Salario Base

B- Complementos Salariales

a. De Carácter Personal

i. Antigüedad

ii. Plus de Convenio

b. Por el Puesto de Trabajo

i. Toxicidad, penosidad, peligrosidad

ii. Responsabilidad

iii. Transporte

c. Por calidad o cantidad de trabajo

i. Incentivo

ii. Actividad

iii. Horas extras

iv. Guardia

d. De vencimiento periódico superior al mes

i. Gratificaciones extraordinarias

C- Complementos Extrasalariales



- a. Kilometraje
- b. Suplidos por gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención

Artículo 16. Salario base.

El Salario Base de cada trabajador queda definido según la plaza ocupada según queda definido en el Artículo 9º. Las cantidades para el año 2.008 son las reflejadas en el Anexo 1. Para posteriores años se establecen las siguientes revisiones:

-2.009: IPC Real+1%

-2.010: IPC Real+1%

-2.011: IPC Real+1%

Artículo 17. Antigüedad.

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

Artículo 18. Plus de convenio.

El Plus de Convenio de cada trabajador queda definido según la plaza ocupada según queda definido en el Artículo 9º. Las cantidades para el año 2.008 son las reflejadas en el Anexo 1. Para posteriores años se establecen las siguientes revisiones:

-2.009: IPC Real+1%

-2.010: IPC Real+1%

-2.011: IPC Real+1%

Artículo 19. Penosidad, peligrosidad, toxicidad.

El Plus de Penosidad, peligrosidad, toxicidad de cada trabajador queda definido según el puesto de trabajo que desarrolle cada cual, según queda definido en el Artículo 10º. Las cantidades para el año 2.008 son las reflejadas en el Anexo 2.

Para posteriores años se establecen las siguientes revisiones:

-2.009: IPC Real+1%



-2.010: IPC Real+1%

-2.011: IPC Real+1%

Artículo 20. Responsabilidad.

La responsabilidad de cada trabajador queda definido según el puesto de trabajo que desarrolle cada cual, según queda definido en el Artículo 10º. Las cantidades para el año 2.008 son las reflejadas en el Anexo 2. Para posteriores años se establecen las siguientes revisiones:

-2.009: IPC Real+1%

-2.010: IPC Real+1%

-2.011: IPC Real+1%

Artículo 21. Plus transporte.

Lo percibirán todos los trabajadores/as de la Empresa con carácter mensual en la cuantía establecida de 58,44 euros. Para posteriores años se establecen las siguientes revisiones:

-2.009: IPC Real+1%

-2.010: IPC Real+1%

-2.011: IPC Real+1%

Artículo 22. Incentivo.

Con carácter extraordinario le empresa podrá abonar la cantidad que determine en virtud de un rendimiento extraordinario.

Artículo 23. Actividad.

Con carácter extraordinario la empresa podrá abonar la cantidad que determine en virtud de una calidad en el trabajo extraordinaria. Todo trabajador que no causare baja por enfermedad común en el año y que no realice más de tres visitas médicas anuales bien personales o bien como acompañante de los familiares, según lo establecido en el presente Convenio, generará una cantidad de Plus de Actividad de 100 euros abonables en la nómina del mes de Enero del siguiente año. Esta cantidad será revisable según IPC. Real.

Artículo 24. Horas extras.

Cuando concluida la jornada de trabajo, sea necesario continuar prestando el

servicio, se computará como horas extraordinarias, y como tal serán remuneradas aquellas que excedan de la jornada normal. Las horas extraordinarias se podrán compensar por horas de descanso de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, siendo equivalente una hora trabajada a dos horas de descanso, teniendo estas que ser disfrutadas en un periodo máximo de cuatro meses siguientes de producirse el hecho. Se confeccionará un cuadrante con todo el personal de la empresa, donde se controlará el cómputo de las horas extraordinarias, de modo que se procurará que el cómputo total de horas sea lo mas equitativo posible. El cómputo de horas extraordinarias no podrá sobrepasar de 80 horas al año por cada trabajador. Se establecen las siguientes cantidades a percibir, en función de la pertenencia a cada uno de los Grupos definidos en el Artículo 9.

-Grupo 1:	38,64 euros
-Grupo 2:	32,80 euros
-Grupo 3:	24,06 euros
-Grupo 4:	19,68 euros
-Grupo 5:	18,22 euros

Para los años posteriores se le aplicara a estas cantidades una revisión del IPC Real. En el caso de las horas estructurales y de fuerza mayor para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no existirá límite en cuanto al cómputo anual. Todo ello sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias según lo estipulado en el presente convenio.

Artículo 25. Guardia.

Todo el personal que este sujeto al presente Convenio podrá realizar el servicio de guardia, el cual será preferentemente voluntario pero obligatoriamente deberá ser cubierto. En cualquier caso, el servicio de Guardia deberá ser complementario al del resto de Ayuntamiento, por lo que lo anteriormente expuesto deberá ser aprobado por este último. Los trabajadores que realicen el servicio de guardia se le devengarán un Plus de Disponibilidad de 330 euros en el mes que realice dicho servicio, además de las horas extras efectuadas durante el servicio.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

La Empresa abonara a todo el personal incluido en este Convenio dos pagas extraordinarias que se ajustaran a lo siguiente:

A.- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas para este convenio reciben la siguiente denominación: JUNIO Y DICIEMBRE.



B.- Cuantía: Constará de 30 días de Salario Base más la Antigüedad que en cada caso corresponda.

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

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

DICIEMBRE: Su periodo de devengo será desde el 1 de Diciembre al 31 de diciembre de cada año y se abonará entre los días 18 y 20 de diciembre.

Artículo 27. Kilometraje.

Todo trabajador que ponga a disposición de la empresa su vehículo por motivos de trabajo, será compensado con 0,26 céntimos de euro por cada uno de los kilómetros realizados. Para los siguientes años será revisable con el IPC Real.

Artículo 28. Suplidos por gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención.

Todos los empleados/as que por necesidad de la Empresa tuvieran que desplazarse por motivos de formación o laborales y provoquen unos gastos extraordinarios de desplazamiento, alojamiento y dietas, debidamente justificados mediante los correspondiente recibos o facturas, le serán reintegrados los gastos. Todos los empleados/as antes de efectuar el viaje deberán ponerse en contacto con el Departamento de Personal, el cual gestionará los hoteles, transportes y dietas.

Artículo 29. Abono de salario.

Se abonara en la cuenta bancaria de cada trabajador/a el último día hábil del Mes, con un margen de tolerancia de 5 días.

Capítulo cuarto. Condiciones de trabajo.

Artículo 30. Calendario laboral.

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

Artículo 31. Jornada laboral, horario y días festivos.

La jornada de trabajo del personal que está sujeto a éste Convenio será de 35



horas semanales de trabajo efectivo, trabajados en cinco días a la semana de Lunes a Viernes. Todos los trabajadores dispondrán de 30 minutos de descanso para tomar el desayuno, comprendidos entre las 9:30 y 10:00 de la mañana, salvo circunstancias especiales, las cuales deberán ser conocidas por el inmediato superior del trabajador. Este periodo de tiempo destinado al desayuno no deberá afectar a la realización de los servicios de la empresa, por lo que el descanso para el personal de oficinas será modulado con el objeto de prestar el máximo servicio. El horario laboral será 8:00 a 15:00 horas de Lunes a Viernes. Durante los meses de la época estival la jornada laboral se reducirá en una hora, siendo el horario de trabajo de 8:00 a 14:00 horas y durante el tiempo determinado por el Ayuntamiento de San Roque. Durante la celebración de la Feria de San Roque el horario de trabajo será el que determine el Ayuntamiento de San Roque. El personal que por estar sometido a cualquier horario especial que imposibilite el disfrute de dicha horas de tolerancia, se le considerarán horas extras. Se consideran días festivos el 24 y el 31 Diciembre, así como el día de Santa Rita y las dos fiestas locales que designe el Ayuntamiento de San Roque. Dichos días se disfrutarán en día laboral en caso de que caigan en Sábado, Domingo, Festivo o no laborable por distinta razón de la del propio día. El personal que por razón del servicio no pueda disfrutar los días anteriormente nombrados, tendrá derecho al disfrute de dos días laborables retribuidos por cada uno de ellos. En el caso particular de los Cementerios, el calendario laboral se regirá por el que se confeccione al efecto, y con la aprobación del Comité de Empresa. Se establece el siguiente horario de trabajo:

1- INVIERNO

DE LUNES A SÁBADO

Mañanas: 8:30 h a 13:30 h

Tardes: 15:00 h a 17:00 h

DOMINGOS Y FESTIVOS

Mañanas: 8:30 h a 14:00 h

2- VERANO

DE LUNES A SABADO

Mañanas: 8:00 h a 14:00 h

DOMINGOS Y FESTIVOS

Mañanas: 9:00 h a 13:00 h



Los trabajadores afectados disfrutarán de dos días de descanso en turnos rotativos. La empresa elaborará un cuadrante donde se detalla los turnos que correspondan en cada momento. Al mismo tiempo los trabajadores afectados se comprometen a atender los distintos cementerios del término municipal de San Roque, ya que estos se encuentran abiertos durante todo el año. Además tendrán que realizar cualquier desplazamiento de un cementerio a otro siempre que la empresa lo vea oportuno con objeto de atender el servicio. Los trabajadores disfrutarán de los días festivos señalados en el cuadrante laboral que indique la empresa. Tal día señalado como festivo, lo disfrutará en su día todos los trabajadores excepto el que se encuentre realizando el servicio de guardia más otro peón sepulturero que indique la empresa. Este último no realizará nunca el servicio de guardia. Los trabajadores que si han trabajado ese día festivo lo disfrutarán con el visto bueno de la empresa dentro del mes corriente.

Artículo 32. Vacaciones.

Las vacaciones de los empleados tendrán una duración de 22 días hábiles anuales disfrutables en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos pudiendo disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente. Su disfrute vendrá condicionado, en cuanto a la fecha, a las necesidades del servicio, debiendo cada uno de ellos formular propuesta a tal respecto, antes del 31 de Enero de cada año, que una vez aprobada por Recursos Humanos tendrá carácter de resolución. La falta de aprobación expresa a 31 de mayo se considerará caso de silencio positivo. Cuando las vacaciones solicitadas hayan sido autorizadas y no puedan disfrutarse por razones del servicio en las fechas indicadas, y cada vez que estas sean interrumpidas, se compensara al trabajador afectado con cuatro días laborables mas de vacaciones, salvo pacto expreso entre las partes. Cuando por necesidades del servicio no puedan coincidir en el mismo periodo vacacional más de un trabajador, el disfrute de éstas será preferente para el que con anterioridad haya hecho menos veces uso del presente derecho. Todo el personal que solicite disfrutar el mes de vacaciones en los siguientes periodos que a continuación se detalla tendrá derecho a un día más de vacaciones, válido para todo el periodo de vigencia del presente convenio colectivo:

Del 15/Enero al 31/Marzo

Del 01/Octubre al 31/Noviembre

Dicho derecho se generará en el solo caso de que todos los días de vacaciones se utilicen en los referidos periodos, disfrutándose el día añadido a continuación del último de vacaciones. Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas a razón del salario base y todos los complementos salariales que viniera percibiendo.

Artículo 33. Permiso para asuntos propios.



Todo trabajador/a sujeto al presente convenio tendrá derecho a siete días laborales de asuntos propios. El derecho del disfrute de los días de asuntos propios, serán a partir de llevar un año de servicios ininterrumpidos en la Empresa. Los días de asuntos propios deben ser solicitados con al menos 48 horas de antelación. El periodo de disfrute coincidirá con el año natural del nacimiento del derecho.

Artículo 34. Permisos sin retribución.

La Empresa junto con la audiencia de la representación de los trabajadores/as, podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, permisos sin retribución. Cada dos años los trabajadores/as acogidos al presente convenio tendrán derecho al disfrute de un permiso, no retribuido, por un periodo máximo de quince días. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de tres horas, con la disminución proporcional del salario. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación de 10 días mínimo, salvo en los casos de urgente necesidad.

Artículo 35. Licencias y permisos retribuidos.

a) En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 18 semanas, ampliables por parto múltiple hasta 20 semanas. El periodo de permiso



se distribuirá a opción de la interesada siempre que, al menos, ocho semanas sean inmediatamente posteriores al parto, y pudiendo hacer uso del resto del permiso bien el padre o la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

c) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por el tiempo equivalente en días laborables libres. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

d) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo dos horas retribuidas, siempre que sea el único trabajador de la unidad familiar.

e) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la 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 dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

f) En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

h) Por razón de matrimonio y/o matrimonio del mismo sexo 16 días naturales. Los



beneficios de esta licencia se extenderán igualmente a las parejas de hecho siempre y cuando se hayan inscrito en el registro municipal habilitado al efecto.

i) Por fallecimiento o internamiento hospitalario de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, en la comarca cuatro días laborables, en resto de la provincia y provincias limítrofes cinco días y resto de territorio seis días. Para familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad y sobrinos tres días laborables dentro de la comarca, resto de la provincia y provincias limítrofes cuatro días y resto del territorio cinco días.

j) En los casos de enfermedad grave justificada de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y sobrinos, el trabajador/a tendrá derecho a una nueva licencia por el mismo periodo de duración pasado 15 días desde la finalización de la primera licencia si la enfermedad persistiera, siempre que concorra con hospitalización.

k) Por nacimiento o adopción de hijos, cuatro días laborables, acumulables a los permitidos por paternidad.

l) Por parto natural de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día laborable en la comarca, dos días en resto de la provincia y provincias limítrofes y tres días en resto del territorio.

m) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a en la que se de la circunstancias de tener hijos discapacitados o menores de 16 años, se tendrá derecho a una licencia de siete días naturales acumulables a los establecidos anteriormente.

n) Por traslado del domicilio habitual, un día laborable en la misma localidad, dos días en la comarca y tres días en el resto.

ñ) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o particular. Por carácter público se entenderá la comparecencia personal ante los diversos organismos o autoridades públicas como consecuencia de citaciones o del cumplimiento de deberes ciudadanos, tanto frente a organismos del Estado, Seguridad Social, como ante Tribunales, Juzgados, Juntas Electorales, autoridades militares, etc. Asimismo, para ejercer el cargo como Concejal, Diputado Provincial y Parlamentario, Estatal, Autonómico etc.

o) Por carácter inexcusable personal, se entenderán aquellas circunstancias que motiven la presencia del trabajador en horario laboral que por su naturaleza no permitan su realización en horarios fuera de la jornada laboral como, renovación de carné o permisos de conducción, comparecencia en Notarías o Registros o ante oficinas públicas, además también se entenderá carácter inexcusable personal los desplazamientos fuera del término municipal, motivado por una citación médica, enfermedad y revisiones de cónyuges o hijos o personas que

estén bajo la tutela del trabajador/a, previa documentación acreditativa, el tiempo que dure el hecho causante. Todos estos permisos se disfrutarán en las fechas que se produzcan los hechos que den lugar a su concesión y requerirán de posterior justificación documental.

p) Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el día del hecho causante, fuera de la comarca el día del hecho más un día y fuera de la provincia el día del hecho más dos días.

q) Por la realización de funciones sindicales o de representación de los trabajadores, en los términos recogidos en el presente convenio.

r) Todas las licencias y permisos deberán de ser solicitadas con 48 horas de antelación, salvo en los casos de urgente necesidad.

s) Todas las licencias relativas a cónyuge se entenderán también referidas a parejas de hechos inscritas en Registro Municipal habilitado al efecto.

Artículo 36. Ayuda por orfandad.

Los huérfanos de los trabajadores/ as fallecidos en activo, generarán un derecho aplicable a las bases de futuros baremos de aplicación en la selección correspondiente a nuevos puestos de trabajo.

Artículo 37. Promoción interna.

Si, dentro de sus facultades organizativas, la empresa decidiera la contratación de personal de nuevo ingreso, cualquier trabajador que ostente cualquier categoría profesional dentro de la empresa podrá optar a la categoría convocada en igualdad de condiciones que el resto de los opositores.

Capítulo quinto. Prestaciones sociales

Artículo 38. Ayudas económicas.

La Empresa efectuará las prestaciones económicas, expresadas en euros y en las condiciones que se indican a continuación:

-Ayuda por aumento de carga familiar

Nacimiento de hijo/a o adopción euros	300
--	-----

Matrimonio o Pareja de hecho euros	232
---------------------------------------	-----

Esta ayuda se generará cada vez que se produzca el hecho y se abonará en el



siguiente mes del hecho producido.

-Ayuda por estudios de hijos/as

Guardería Infantil y Primaria 163
euros

Eso y Bachiller 170
euros

Estudios Universitarios en la Comarca 506
euros

Estudios Universitarios resto de la Provincia 678
euros

Estudios Universitarios resto de la Comunidad 747
euros

Estudios Universitarios fuera de la Comunidad 816
euros

Educación especial 747
euros

Módulos de ciclo medio o superior en la Comarca 198 euros

Módulos de ciclo medio o superior resto de la Provincia 300
euros

Módulos de ciclo medio o superior resto de la Comunidad 472
euros

Módulos de ciclo medio o superior fuera de la Comunidad 541 euros

Otro estudios no enumerados será valorado por la Comisión Paritaria, en cantidades se consideren equivalentes a los referidos. Esta ayuda se generará anualmente y será renovable siempre que el hijo/a continúe los estudios. Deberá ser solicitada mediante la documentación acreditativa correspondiente, tal y como matrícula o similar. La ayuda se entiende anual por cada hijo/a siempre que estos no tengan percepciones económicas. Será abonada en el mes siguiente al del inicio del curso académico, generalmente Octubre, salvo justificada excepción.

-Ayuda por minusválido a su cargo

Minusválido a cargo 165
euros



La ayuda se entiende mensual y se genera a partir del momento en que se obtenga certificado oficial de minusvalía, con incapacidad mínima de un 50%. La prestación se entiende por minusválido a cargo, siempre y cuando este no perciba ingresos económicos, salvo pensiones no contributivas.

-Ayuda por necesidades de salud

Intervención quirúrgica oftalmológica o bucal euros	650
---	-----

Fajas ortopédicas, plantillas, gafas y lentillas euros	160
--	-----

Prótesis dentarias, audífonos y similares euros	160
---	-----

Esta ayuda se entiende para el trabajador/a, cónyuge e hijos, siempre y cuando no tengan percepciones económicas. Se percibirán al mes siguiente de solicitarse previa presentación de la imprescindible prescripción médica. Se percibirán una sola vez por el mismo concepto siempre que haya sido diagnosticado en una sola vez, aunque las intervenciones sean en momentos distintos. Caso de producirse la pérdida, rotura o menoscabo de los aparatos indicados, en el desarrollo del trabajo, los mismos deberán de ser repuestos con la máxima celeridad posible. La reposición ordinaria de los aparatos o prótesis se producirá, siempre bajo prescripción médica, con una periodicidad mínima de dos años. Todas las cantidades citadas anteriormente irán incrementadas los siguientes años con el IPC Real.

Artículo 39. Complemento por incapacidad temporal.

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

-Que el trabajador/a realizara actividades incompatibles con su baja médica.

-Que el trabajador/a se negase a pasar revisión a cargo del servicio médico de la Empresa.

Artículo 40. Suscripción voluntaria de seguro medico o plan de pensiones.

En el caso de que el trabajador/a decidiera suscribir o bien un Seguro Medico a su nombre o bien un Plan de Pensiones, la empresa le aportará la cantidad de Veinte Euros mensuales. La gestión y contratación de dicho Seguro Medico o Plan de



Pensiones será de parte de la empresa. En el caso de suscripción de Seguro Medico el trabajador/a vendrá obligado a abonar mediante nómina la diferencia entre el coste real de este y la cantidad aportada por la Empresa. En el caso del Plan de Pensiones el trabajador vendrá obligado a aportar como mínimo la misma cantidad que aporta la Empresa. La permanencia del trabajador/a en una o otra modalidad será coincidente con el periodo de vigencia del presente Convenio. El trabajador/a que así lo quisiera podrá adherirse a la modalidad no elegida aportando él, mediante descuento en nómina, la cantidad necesaria. La cantidad aportada por la Empresa se irá incrementando cada año con el IPC Real.

Artículo 41. Utilización de instalaciones deportivas municipales.

Los empleados sujetos al presente convenio disfrutarán de las instalaciones deportivas municipales con las siguientes condiciones económicas:

- Los seis primeros usos mensuales de dichas instalaciones deportivas serán gratis.
- Los diez siguientes usos tendrán un descuento del 50% de su precio.
- El resto de usos se abonarán al 100% de su precio

Artículo 42. Pólizas de seguros.

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro que garantice a los trabajadores y trabajadoras o sus herederos una indemnización en el caso de fallecimiento, gran invalidez o invalidez permanente absoluta, producida por accidente de trabajo o circulación "in itinere".

En caso de fallecimiento el capital asegurado será de 20.000,00 euros.

En el caso de Gran invalidez o invalidez permanente absoluta el capital asegurado será de 15.000,00 euros.

En caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común, el trabajador/a percibirá una indemnización de 15.000,00 euros. En caso de invalidez permanente total al trabajador/a se le respetará la misma categoría profesional y salario que tuviera en el momento del hecho.

La Empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguros que cubra responsabilidad civil y defensa criminal para todo el ámbito de actividad de la Empresa.

Artículo 43. Complemento de jubilación.

Al producirse la jubilación voluntaria de un trabajador/a, la empresa le concederá los meses de permiso retribuido que a continuación se relacionan al objeto de que pueda prepararse para dicha jubilación



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

Este apartado sólo tendrá validez para aquellos trabajadores/as que tengan más de 10 años de antigüedad en la empresa. Los trabajadores/as con 64 años que deseen jubilarse anticipadamente, podrán hacerlo acogiéndose al Real Decreto 1.194/85 de 17 de Julio. La Empresa abonará mensualmente a los trabajadores/as jubilados en dichas circunstancias las cantidades resultantes de la diferencia de porcentaje concedido por INSS, hasta completar el cien por cien, siendo la diferencia doble en los meses de junio y diciembre hasta que se cumpla los 65 años.

Artículo 44. Anticipo de retribuciones.

Los trabajadores/as podrán solicitar un anticipo de su retribución del mes siguiente con un límite del 25% de la retribución neta mensual. La empresa abonará al décimo día de su petición, previa argumentación de la misma, que deberá ser deducida en la nomina del mes siguiente al anticipo. Los trabajadores/as podrán anticipar hasta el 100% de las pagas extraordinarias, previa solicitud a la empresa, siempre que estén dentro del cómputo que comprenda las fechas según el Convenio Colectivo. Los trabajadores/as que tengan préstamos con la empresa, y/o embargos judiciales, se les anticipará la cantidad correspondiente una vez deducidas dichas cargas económicas.

Artículo 45. Anticipos reintegrables.

La Empresa creará un fondo económico consistente en 10.500 euros, destinado a conceder préstamos a los trabajadores/as fijos de la plantilla con las siguientes condiciones. La empresa garantiza para todos sus empleados que formen parte de la plantilla fija un anticipo de 1.500 euros reintegrable en 12 mensualidades, con un máximo de 3.000 euros por trabajador en los cuatro años de vigor del Convenio Colectivo. Aquel trabajador/a que tenga pendiente un anticipo, no podrá solicitar uno nuevo hasta que sea amortizado el anterior. Dicha petición de préstamo debe de ser informada por la Empresa al Comité de empresa, para su control.

Artículo 46. Premios por servicios prestados en emadesa.

Por su permanencia en Emadesa, esta abonará las siguientes cantidades, a aquellos trabajadores que cumplan los siguientes años de servicio.





-A los trabajadores que cumplan 10 años de servicios
200euros

-A los trabajadores que cumplan 25 años de servicios
400euros

A la jubilación del trabajador/a éste percibirá la cantidad de
1.500euros siempre que cumpla como mínimo un trienio de servicios en la
Empresa.

Capítulo sexto. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 47. Vestuario.

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

Del 15 al 30 de Mayo:
Verano

Del 15 al 30 de Septiembre:
Invierno

A tal efecto, la empresa suministrará los siguientes equipos:

- Cuatro pantalones al año
- Dos camisas de manga larga al año
- Dos camisas de manga corta al año
- Un jersey al año
- Una chaquetilla al año
- Un par de botas de seguridad al año
- Un anorak según necesidad mínimo cada dos años
- Ropa de agua según necesidad
- Guantes según necesidad

El personal se hace responsable del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que se le suministran. Todas las prendas antes relacionadas serán sustituidas



antes del periodo de tiempo señalado, y cuando las que como consecuencia del trabajo diario sean deterioradas. Para que dicha sustitución sea efectiva, el trabajador que solicite el cambio en cualquier caso, ya sea, por deterioro o por la fecha ya cumplida antes citada, deberá hacer entrega de las prendas en cuestión, siendo este requisito indispensable para proceder el cambio. En todo caso el color y calidad será igual para todo el personal que realice las mismas funciones.

Artículo 48. Seguridad e higiene en el trabajo.

El trabajador/a afectado por este convenio tendrá en la prestación de sus servicios una adecuada protección en materia de seguridad y salud. La empresa se compromete a reponer los botiquines y a autorizar que el trabajador/a acuda a la mutua de trabajadores/as o residencia sanitaria en caso necesario. Asimismo, observará en el trabajo todas las medidas legales y reglamentarias en esta materia, y se garantizará un reconocimiento médico anual a cada trabajador/a, siendo este según protocolo de especialidad o puesto de trabajo.

Artículo 49. Comité de seguridad e higiene en el trabajo.

En un periodo máximo de dos meses la Empresa junto con el Comité de Empresa constituirán el Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de Noviembre. Los Delegados de Prevención disfrutará cada uno de 20 horas mensuales retribuidas para el cumplimiento de sus funciones en la prevención de riesgos laborales.

Artículo 50. Reconocimiento medico.

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

Capítulo séptimo. Acción sindical y garantías sindicales

Artículo 51. Órganos de representación.

Los órganos de representación de los trabajadores es el Comité de Empresa, único órgano con capacidad plena para negociar globalmente con la Empresa las condiciones de trabajo, así como hacer que se cumplan los acuerdos que con ella suscriba.

Normas electorales y régimen interior

En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los Delegados de Personal se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. El mandato del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato, si a su término no se hubieran promovido nuevas elecciones, pudiendo ser reelegidos sus miembros en sucesivos períodos



electorales. Se entenderá que la prórroga finalizará en el momento de la proclamación de los resultados de las siguientes elecciones.

Competencias del Comité de Empresa. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en su caso, tendrán las siguientes facultades:

1- Recibir la información que solicite que le será facilitada por la dirección de la Empresa.

2- Emitir informes, previa solicitud, sobre las siguientes materias:

a) Traslado total o parcial de las instalaciones.

b) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

3- Ser informados de todas las propuestas de resolución de todos los expedientes disciplinarios.

4- Participará con la Empresa en política de personal, especialmente en cuanto a:

a) Estudio, análisis y participación en la modificación de puestos de trabajo.

b) Participará en la organización y seguimiento de los planes de formación.

c) Informará sobre las reclamaciones derivadas de los puestos de trabajo.

5- Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones:

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

b) Régimen de permisos, vacaciones, y licencias.

c) Cantidades que perciba cada trabajador por horas extraordinarias y gratificaciones

6- Conocer al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del mismo ambiente y las condiciones de trabajo y los estudios sobre los mecanismos de prevención que se utilicen.

7- Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

8- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.





9- Participar en la gestión de obras sociales para el personal, establecidas por la administración correspondiente.

10- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a los que se refiere este Artículo.

11- A todos estos efectos, la Empresa facilitará un buzón donde los trabajadores puedan depositar una copia de su reclamación, para que el Comité de Empresa este debidamente informado y agilicen su solicitud. Garantías y derechos del Comité de Empresa.

1- El acceso y libre circulación por los diferentes puestos de trabajo sin entorpecer el normal funcionamiento del trabajo.

2- La distribución libre de todo tipo de comunicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

3- No poder ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente de su representación sindical, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato. Asimismo, no podrá ser objeto de sanción o despido sin que se observen los preceptos legales en materia de representación sindical.

4- Recibir toda clase de documentación que requiera, por parte de la Empresa.

5- No podrá ser trasladado de su puesto de trabajo o encomendarle funciones distintas a las que venía realizando por razones de su actividad sindical, salvo, que el trabajador acceda voluntariamente.

6- Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de un crédito horario de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, siempre que lo manifiesten por escrito. Asimismo podrán proceder previa comunicación a la Dirección de la Empresa la acumulación de horas para su liberación.

7- Para disfrutar de dichas horas, los miembros del Comité de Empresa deberán dejar la debida constancia, comunicándolo por escrito a la dirección de la Empresa con una antelación de 48 horas excepto en los casos urgentes, en los cuales, lo comunicarán, con 24 horas de antelación y si ello no fuera posible dentro de las 24 horas siguientes.

8- Los miembros del Comité de Empresa que queden liberados de sus quehaceres laborales, para dedicarse plenamente a las funciones representativas de personal, no sufrirán merma alguna en ningún concepto salarial que estuviera establecido en su nómina mensual.

9- La Empresa facilitará, todos los medios materiales, humanos, etc. para el debido cumplimiento de sus funciones. Asimismo, tendrán derecho a la utilización



de fotocopiadoras, material mobiliario e inmobiliario propio de oficinas, etc.

10- Negociar con la Empresa la composición de los servicios mínimos en caso de huelga legal en los términos que se estimen oportunos.

11- Disponer de un crédito de 40 horas anuales para celebrar asambleas de trabajadores durante la jornada laboral, las mismas podrán celebrarse en los locales de la empresa, en recinto cerrado o abierto fuera de la empresa y/o en cualquier lugar al aire libre siempre que sean convocadas mediante escrito dirigido a la Empresa con 48 horas de antelación en el cual deberá constar:

-Orden del día

-Lugar y hora de celebración

-Datos del firmante que acredite estar legitimado para convocar la reunión

Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea, la Empresa no formulase objeciones a la misma de manera motivada, podrá celebrarse sin más requisitos posteriores.

12- Recibir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos en materia de personal, y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en lo referente al régimen de prestación de servicios.

13- Los representantes de los trabajadores que participen en la comisión negociadora del Convenio tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores. Asimismo, el tiempo invertido en la negociación fuera de la jornada laboral se compensara en descanso.

Obligaciones del Comité de Empresa.

Se reconoce al Comité de Empresa, Delegados Sindicales y miembros de las Secciones Sindicales mancomunadamente legitimación para iniciar con los interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones. El Comité de Empresa, Delegados Sindicales y miembros de las Secciones Sindicales, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Empresa señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito o para fines distintos a los que motivaron su entrega. Las situaciones y revocaciones serán comunicadas al órgano competente ante quien se ostente la representación, publicándose igualmente en el tablón de anuncios y dándose cuenta inmediata a la Autoridad Laboral Competente.



Artículo 52. Secciones sindicales.

De acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical cada uno de los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en el seno de la Empresa. Estas secciones sindicales podrán difundir publicaciones y avisos de carácter sindical y laboral en el local de la empresa, no pudiendo impedir el desarrollo de dichas funciones. Asimismo, dispondrán de 30 horas anuales para convocar asambleas de los trabajadores, para su convocatoria deberán seguir el mismo procedimiento que el Comité de Empresa. La empresa habilitará los tablones de anuncios suficientes para la difusión e información de la representación de los trabajadores en los sindicatos representativos en la Empresa. Cada una de las Secciones Sindicales estará representada ante la Dirección de la empresa por un Delegado/a Sindical que gozará de las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 53. Cuota sindical por nómina.

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

Capítulo octavo. Régimen disciplinario

Artículo 54. Faltas y sanciones

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

Artículo 55. Principio de ordenación

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

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

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

4- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y

motivada de la empresa al trabajador.

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

Artículo 56. Graduación de faltas

1.- Se consideran como faltas leves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser clasificadas según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo y fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada y en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.



f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y , en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinarias, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los trabajos encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

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

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

3.- Se consideran como faltas muy graves:

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

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o





de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa.

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

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

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

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

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud, debidamente advertida.

ll) Las derivadas de otros apartados del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiere sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 57. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en ARTÍCULO anterior, son las siguientes:

a) Por la falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa cuando se produzca expediente



sancionador con el objeto de poder ser escuchado.

Artículo 58. Facultad sancionadora, prescripción y anulación.

La facultad de interponer sanciones corresponde al Consejo de Administración de Emadesa previa audiencia al interesado y los representantes de los trabajadores. Las sanciones requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas a cumplir los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Anexo 1. Retribución por plaza

GRUPO	SUBGRUPO	SALARIO BASE 2.008	PLUS CONVENIO 2.008
1		1.849.75	861.46
2		1.543.22	709.25
3		1.279.00	416.19
4	A	1.189.13	274.12
4	B	1.147.38	188.05
4	C	1.119.36	158.75
5	A	1.110.22	139.99
5	B	1.110.22	133.12

Anexo 2. Retribución por puesto de trabajo

AREA	DEPARTAMENTO	PUESTO TRABAJO	TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD 2.008	RESPONSABILIDAD 2.008	
1.00	1.00	Oficial 1ª	211.55	158.55	
		Aux. Admtvo.	0.00	264.25	
		Capataz	211.55	264.25	
	1.00	1.00	Oficial 1ª	211.55	158.55
			Oficial 2ª	220.43	105.70
			Conserje	241.47	79.28
			Mantenedor		
			Peón	241.47	0.00
			Servicios Múltiples		
			Peón	241.47	0.00
	2.00	2.00	Sepulturero	241.47	0.00
			Ayudante	241.47	0.00
			Conserje		
Jardinero			220.43	105.70	
Ayudante			241.47	0.00	
3.00	3.00	Jardinero			
		Oficial 1ª	211.55	158.55	
		Oficial 2ª	220.43	105.70	

4.00	Supervisor Limpieza Edificios	89.85	264.25
5.00	Oficial 1ª Mantenedor Parques y Mobiliario	211.55 241.47	158.55 158.55
	Peón Servicios Múltiples	241.47	0.00

-La jefatura de Área se retribuirá con un complemento de responsabilidad de un 44% del Salario Base.

-La jefatura de Departamento se retribuirá con un complemento de responsabilidad de un 22% del Salario Base.

-Cuando en una misma persona concurren más de una jefatura el complemento se incrementará un 60% para la segunda, no siendo retribuable a partir de la tercera. Esta misma regla será aplicable para el puesto de Coordinador, el cual será retribuido como una jefatura de Área y un 60% de la segunda, no siendo retribuable a partir de la tercera.

-Una jefatura de Departamento será compatible con una jefatura de Área siempre y cuando aquel no pertenezca a esta.

Anexo 3. Grados de parentesco por consanguinidad y afinidad

PRIMER GRADO: PADRES SUEGROS HIJOS YERNO/NUERA

SEGUNDO GRADO: ABUELOS HERMANOS CUÑADOS NIETOS

TERCER GRADO: BISABUELOS TIOS SOBRINOS BIZNIETOS

CUARTO GRADO: PRIMOS