



## **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE VIVIENDA Y SUELO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA, S.A. (EMUVYSSA)**

### **Capítulo I. Ámbito de aplicación.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia de la Empresa Municipal de Vivienda y Suelo, S.A. (Emuvyssa) del Ayuntamiento de Granada, realizada en todos sus centros y dependencias, y servicios de ella dependientes.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias aprobadas para el personal laboral en el Estado de Gastos del Presupuesto de Emuvyssa en el ámbito funcional señalado en el artículo anterior.

#### **Artículo 3. Exclusiones.**

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- a) Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con Emuvyssa se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratado laboral.
- b) El personal que preste sus servicios en empresas públicas o privadas cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con Emuvyssa, de acuerdo con la legislación estatal vigente en materia de contratos administrativos de las Administraciones Públicas, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las unidades administrativas de Emuvyssa.
- c) Personal Becarios, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo su duración de cuatro años desde la fecha antes referida.





## **Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.**

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.
2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.
3. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones. No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

## **Capítulo II. Garantías.**

### **Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.

### **Artículo 7. Absorción y compensación.**

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

## **Capítulo III. Comisión del convenio.**

### **Artículo 8. Comisión del Convenio.**

1. Se crea la Comisión del Convenio con la composición, competencias y



funciones que se relacionan en este artículo, que se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

2. La Comisión estará compuesta por 2 representantes del personal, que se designarán por la representación sindical y/o delegados, que a efectos de votaciones, actuarán en función de la representatividad que ostentaba la Organización Sindical respectiva en el momento de la constitución de la Comisión negociadora del presente Convenio; y otros 2 de Emuvyssa, entre quienes se incluirá el Presidente de la Comisión.

Asimismo, contará con un Secretario o secretaria que designará la Empresa que tendrá voz pero no voto y que, entre sus funciones, tendrá la gestión de un Registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión del Convenio, quedando éstos a disposición de los miembros de la citada Comisión. Podrá redactar, en su caso, un régimen de procedimiento.

3. Son competencias de la Comisión:

a) La actualización y modificación del contenido del presente Convenio. En aquellas materias que impliquen modificación de carácter económico sólo será posible aquélla en los términos previstos en el propio Convenio. Los acuerdos de modificación que se alcancen formarán parte del Convenio Colectivo y tendrán eficacia obligacional con los efectos que en ellos se determine.

b) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

c) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

d) Negociación de las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo y de las vacantes para los sistemas de provisión.

e) Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos, en los términos establecidos en el artículo 66.

f) Negociación de las bases de los procesos recogidos en el Capítulo VI.

g) Los restantes asuntos atribuidos por este Convenio.

4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría, de cada una de las partes integrantes de la Comisión. En caso de discrepancia se acudirá al SERCLA. Los acuerdos serán recogidos en actas, constanding la fecha de su eficacia y número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio al cual se anexará.

5. Los acuerdos relativos a las letras a) y b) del apartado 3 del presente artículo, y





aquellos otros que la Comisión determine, se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia. Los acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de personal se expondrán, en el plazo máximo de treinta días, en los tabloneros de anuncios de los Servicios o centros de trabajo de Emuvyssa.

6. La Comisión tendrá derecho a toda clase de información relacionada con las gestiones de su competencia, que será suministrada por la Empresa.

## **Capítulo IV. Organización del trabajo.**

### **Artículo 9. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de Emuvyssa a través de su personal directivo, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

### **Artículo 10. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.**

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La mejora del rendimiento de los servicios públicos, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.
- b) La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- c) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- d) La valoración de los puestos.
- e) La evaluación del desempeño.
- f) Establecimiento de las medidas necesarias, que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

2. La representación de los trabajadores firmantes participarán en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas.

3. En los centros o departamentos se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad de los mismos, con el fin de que los Comités de Empresa, las Delegadas y Delegados de Personal y las Secciones Sindicales participen, sean informados y puedan emitir informes sobre la marcha de los servicios.



## Capítulo V. Clasificación profesional.

### Artículo 11. Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de Emuvyssa, en cinco Grupos profesionales.

**GRUPO I.** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título de Doctor/a, Licenciado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a, o título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

**GRUPO II.** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a o título equivalente reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

**GRUPO III.** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

**GRUPO IV.** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga a la reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

**GRUPO V.** Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Certificado de Escolaridad, terminada la E.P.O. o formación laboral equivalente o de una categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo análoga a la que se describe, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

Para los Grupos III, IV, V se entenderá que se está en posesión de la formación



laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de al menos un año, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha categoría, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva en horas de al menos 50 horas para el grupo V, 200 horas para el grupo IV ó 300 horas para el grupo III.

### **Artículo 12. Categorías profesionales.**

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales serán las recogidas en la Relación de Puestos de Trabajo, sin perjuicio de las propuestas que en su día pueda realizar y apruebe la Comisión del Convenio., que se anexarán a este Convenio.

## **Capítulo VI. Selección del personal y provisión de puestos.**

### **Artículo 13. Selección del personal.**

1. La selección del personal se efectuará mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad.
2. El acceso a la condición de personal laboral fijo se realizará a una categoría profesional concreta, de acuerdo con los principios anteriores.
3. Por la Comisión del Convenio se determinará en cada convocatoria el porcentaje, en su caso, reservado para el acceso de personas con discapacidad, teniendo en cuenta las funciones de los puestos de trabajo.

### **Artículo 14. Promoción.**

1. Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo accede a una categoría profesional diferente, dentro del mismo Grupo o de uno superior, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a categoría profesional de que se trate.
2. Podrán participar en la promoción quienes ostenten la condición de personal fijo cuya situación figure en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que acrediten una permanencia mínima de dos años en la misma categoría profesional con el carácter de fijo desde la que se pretende la promoción.
3. La promoción para las categorías profesionales se hará por el sistema de concurso. Será requisito indispensable para poder acceder mediante promoción a una categoría el haber superado un curso o cursos que se determinen por la





comisión del convenio. No obstante, podrán excepcionarse de la realización de este curso aquellas categorías del grupo V, en razón a las funciones de las mismas, que se determinarán en la Comisión del Convenio.

4. El sistema de promoción por concurso, en el que participarán las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión del Convenio, se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá al órgano competente en materia de personal de Emuvyssa.

b) Se valorarán los siguientes méritos:

-Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.

-La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría a la que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.

-Experiencia profesional en la misma categoría a la que se opta y que se haya adquirido en el ámbito de este Convenio Colectivo.

-Antigüedad en las Administraciones Públicas y/o empresas públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

c) Dentro de los límites anteriores, Emuvyssa negociará en el seno de la Comisión del Convenio el contenido de las respectivas convocatorias.

## **Artículo 15. Contratación temporal.**

### **1. Principios generales.**

Los puestos de trabajo que, incluidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo y presupuestariamente dotados, queden vacantes por cualquier causa o que precisen la sustitución de su titular, y hasta tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda o hasta la reincorporación del titular, según el caso, podrán ser cubiertos mediante contratación temporal, según las





modalidades previstas en la normativa laboral vigente, y de acuerdo con los criterios expresados en este artículo.

2.1. Resueltos los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo en las distintas categorías de cada grupo profesional, quedará constituida la Bolsa de trabajo con las personas que hayan, en caso de concurso-oposición, aprobado uno o más ejercicios según el orden las puntuaciones, y en caso de los concursos, por las personas que hayan participado en los mismos y que sin haber obtenido plaza, se baremen en los términos establecidos en las correspondientes convocatorias. El número y orden de preferencia se determinará en función de las necesidades futuras en la prestación de los servicios. En caso de no existir Bolsa de trabajo, se acudiría al Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada.

2.2. Se formalizarán con quienes figuren en la Bolsa de Trabajo los contratos temporales para la provisión de puestos en los casos de interinidad por vacante, de excedencia por cuidados de familiares y de excedencia forzosa.

2.3. Las personas seleccionadas suscribirán contratos que se formalizarán por escrito en los modelos oficiales.

2.4. Los contratos se extinguirán, necesariamente, al término de la duración expresada en los mismos o por la concurrencia de las causas legalmente establecidas.

3. Estabilidad en el empleo.

Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos en el ámbito laboral y la reducción de la temporalidad, la Comisión del Convenio formulará propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos para la conversión de empleo temporal en estable y, que deberán realizarse durante la vigencia del presente Convenio como máximo, para lo que tendrá presente la necesidad de desaparición progresiva de situaciones disfuncionales de contratación de personal. Las medidas que se acuerden en la Comisión del Convenio procurarán ser aplicadas a través de Planes de Empleo o instrumentos similares. Tendiendo a los criterios establecidos en la Disposición Transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Artículo 16. Periodo de prueba.**

Se establece un periodo de prueba con una duración de dos meses para los grupos I y II, y de un mes para los grupos III, IV y V.

No se exigirá el periodo de prueba antes referido, cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado la mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral u



ocupación, por un periodo equivalente, al menos al del periodo de prueba, o se haya superado una prueba de aptitud o curso de habilitación para la categoría a la que se opta.

### **Artículo 17. Provisión de puestos.**

1. Los puestos de trabajo adscritos al personal laboral que se encuentren vacantes y presupuestariamente dotados se proveerán por el procedimiento de concurso o libre designación, por el cual el personal fijo opta a la cobertura de los puestos que con tal carácter correspondan a la categoría profesional que se ostenta, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo y se tenga al menos un año de antigüedad con dicha condición en la categoría profesional desde la que se concursa.

2. El órgano competente en materia de personal efectuará la convocatoria, tramitación y resolución del concurso de traslados relativo a los puestos vacantes y presupuestariamente dotados que existan en las diferentes Relaciones de Puestos de Trabajo. Asimismo, afectará a las resultas del propio concurso, salvo acuerdo en contra de la Comisión del Convenio. A estos efectos, se entiende por resultas los puestos que deje vacantes el personal como consecuencia de la adjudicación de un nuevo puesto en la resolución del concurso, excluyéndose de este régimen los puestos denominados como a extinguir. 3. La puntuación máxima a obtener en el concurso de traslados será de 30 puntos, con base en los siguientes criterios de baremación:

a) El tiempo de permanencia en el puesto desde el que se concursa. A estos efectos, en los supuestos de traslados o desplazamientos forzosos, se valorará el tiempo de permanencia incluyendo el correspondiente al puesto desde el cual se efectuó la movilidad geográfica; igual regla se aplicará en los casos de supresión de puestos en las Relaciones de Puestos de Trabajo.

b) La experiencia profesional en la categoría que se ostenta.

c) Antigüedad en las Administraciones Públicas, y/o Empresas públicas o privadas.

En la convocatoria se determinará la graduación en la puntuación por los conceptos de experiencia profesional en la categoría y antigüedad en las Administraciones Públicas, y/o Empresas Públicas o Privadas, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

Las puntuaciones serán determinadas por la Comisión del Convenio, formalizándose a través de sus respectivas convocatorias.

En caso de empate en la puntuación total, para el desempate se estará, en primer lugar, a la permanencia en el puesto, y, en segundo lugar, a la experiencia profesional en la categoría.





4. Resuelto definitivamente el concurso, el personal al que se haya adjudicado un puesto deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiendo:

a) Renunciar al mismo, salvo que hubieran transcurrido más de seis meses entre la publicación de la lista provisional y la definitiva.

b) Participar en ningún otro concurso de traslados hasta transcurridos un año de desempeño efectivo en el puesto adjudicado por este procedimiento, excepto en los traslados dentro de la propia Servicio o Departamento de Emuvyssa.

5. Supuestos Especiales.

Personal en excedencia voluntaria. En la aplicación a este personal del baremo se tendrá en cuenta que la permanencia en el puesto desde el que se concursa equivaldrá a la suma de los siguientes períodos: el correspondiente a la ocupación efectiva del puesto en el que se le concedió la excedencia y el que hubiese transcurrido desde la fecha de reingreso hasta la fecha que señale la convocatoria del concurso.

6. Por acuerdo de la Comisión del Convenio se podrá establecer un procedimiento de provisión de puestos a través de un concurso de traslados de convocatoria abierta y permanente.

## Capítulo VII. Movilidad.

### Artículo 18. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional dentro del mismo Grupo profesional estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para la prestación laboral y por la pertenencia al mismo Grupo profesional, y responderá a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen, y durará como máximo seis meses, pudiendo prorrogarse por razones del servicio hasta un máximo de un año a propuesta del Jefe del departamento correspondiente y debiendo ser aprobado por la Dirección.

2. La movilidad funcional correspondiente a categorías de un Grupo profesional superior no podrá exceder de seis meses, sin que el personal al que afecta pueda realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde su finalización, debiendo rotar todo el personal de igual categoría profesional en el mismo centro de trabajo en que se encuentre adscrita la plaza, si su número, la titulación exigida y sus capacidades profesionales lo permitieran.

Para la encomienda de funciones correspondientes a un Grupo profesional superior se estará, dentro del personal que ostente la titulación exigida y/o la capacidad profesional y demás requisitos demandados por la plaza.





La realización de estas funciones no consolidará el salario ni la categoría profesional superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente, siendo el único medio válido para ello los procedimientos de promoción establecidos en el artículo 17 de este Convenio Colectivo; no obstante, las funciones desempeñadas podrán alegarse como mérito a efectos de los procedimientos de promoción.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un Grupo profesional inferior deberá responder a razones técnicas y/o organizativas que la justifiquen y durará el tiempo imprescindible para su atención, sin que pueda superar en ningún caso los quince días. Además, esta encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad.

4. El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes, previo informe de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, el sometimiento a la Comisión de Convenio para que pueda ratificar la procedencia o no de la misma.

5. En todos los supuestos regulados en este artículo, se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 19. Otras formas de movilidad.**

#### **1 Por disminución de capacidad.**

La movilidad por disminución de la capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición propia de la persona interesada o a instancia de la Empresa, a otra categoría del mismo Grupo profesional o inferior, siempre que se acredite la titulación exigida de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, o a puesto de trabajo de la misma categoría profesional si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por órgano competente en materia de personal, previo informe emitido por Tribunal Médico y acuerdo de la Comisión del Convenio. La movilidad podrá efectuarse dentro de la misma localidad si ello favorece las condiciones de salud del trabajador o trabajadora, si bien dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional pertinente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Empresa.

#### **2 Protección de la maternidad.**

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la





adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno, o, en su caso, al cambio temporal de su puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en el periodo de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de la madre.

### **Artículo 20. Permutas.**

1. El órgano competente en materia de personal podrá autorizar entre personal laboral fijo, la permuta de puestos de trabajo de idéntica naturaleza, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Pertenencia al mismo Grupo y categoría profesionales.

b) Prestación mínima de un año de servicio continuado como personal laboral fijo en el ámbito de este Convenio Colectivo, y siempre que resten al menos cinco años para la jubilación forzosa.

c) Emisión de informe previo por los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, por la Comisión del Convenio, a la cual se dará cuenta de las permutas solicitadas.

d) Emisión de informe previo y favorable por el órgano competente en materia de personal del que dependa cada trabajador trabajadora.

2. Deberá transcurrir un plazo mínimo de tres años desde la concesión de una permuta para que se pueda autorizar otra a cualquiera de las personas interesadas. Asimismo, los trabajadores afectados no podrán participar en los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo regulados en el artículo 17 de este Convenio Colectivo hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo de los destinos obtenidos por permuta, excepto aquellas que tengan destino provisional.

3. La concesión de la permuta no genera derecho a indemnización ni al abono de gastos de ninguna clase.

## **Capítulo VIII. Jornada y horario.**

### **Artículo 21. Jornada y horario ordinarios.**

1. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, que a efectos de su realización podrán compensarse en períodos de cómputo anual. La jornada ordinaria anual máxima de trabajo descontadas vacaciones y fiestas oficiales se establece en 1.582 horas.

2. El horario de trabajo ordinario en la Empresa será de lunes a viernes de 8.00 a 15.00 horas, para todos los Departamentos, con excepción del Departamento

comercial y la Oficina Técnica de Santa Adela, que será de 10.00 a 14.00 horas y de 17.30 a 20.30 horas de lunes a jueves y de 8.00 a 15.00 horas los viernes, salvo que se proponga previamente otro distinto por cada Servicio/Departamento y aprobado por el órgano de gobierno y/o de administración competente.

## **Artículo 22. Jornadas y horarios especiales.**

### 1. Concepto.

Se consideran jornadas y horarios especiales todos aquellos diferentes a la jornada ordinaria.

### 2. Procedimiento.

En aquellos supuestos en que no fuera posible el establecimiento del horario en la forma indicada en el apartado 2 del artículo 21 del presente Convenio, para garantizar la correcta prestación del servicio, se podrá establecer un horario especial siempre que respete la duración de la jornada establecida en el apartado 1 de dicho artículo. Será competente el órgano en materia de personal, previa negociación con la representación del personal, tomando en consideración el servicio que presta el centro, las peculiaridades del tipo de trabajo a desarrollar, el volumen de trabajo a realizar fuera del horario ordinario, y el número de personas necesario para atenderlo.

A los efectos de control del respeto a los criterios expuestos, una vez establecido el horario especial, se dará traslado del mismo a la Comisión del Convenio para su análisis y tipificación, la cual, si considera que el horario implantado no se ajusta a los criterios anteriores, tendrá la facultad de requerir a la Empresa la necesidad de su revisión.

3. Justificadamente y por razones del servicio se podrá requerir al personal para la prestación de un servicio fuera de la jornada habitual de trabajo, siempre y cuando tenga establecido para su puesto de trabajo en la relación de puestos, el concepto disponibilidad y/o flexibilidad, en el apartado observaciones.

## **Artículo 23. Jornada nocturna.**

1. La jornada nocturna es la realizada entre las veintidós y las ocho horas, no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días, no pudiendo realizar horas extraordinarias.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará personal nocturno a quien realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a quien se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

## **Artículo 24. Otras jornadas especiales.**

Se podrá establecer otras jornadas según demanden las necesidades de los servicios que presta Emuvyssa, incluyéndose en ésta la jornada a tiempo parcial y cuya regulación vendrá dada en el correspondiente contrato y en la normativa laboral ordinaria.

## **Artículo 25. Disposiciones comunes.**

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo. Cuando se realice la jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde, respectivamente, que igualmente se computarán como trabajo efectivo.

2. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

3. Todo el personal (incluyendo a todos los departamentos y oficina técnica de Santa Adela) verá reducida la jornada en los siguientes términos:

-Durante la Semana Santa de lunes a miércoles ambos inclusive será de 8 a 14 horas. La semana del Corpus el lunes y martes será de 8.00 a 14.00 horas, el miércoles anterior al Corpus de 8 a 12 horas, el jueves y viernes del Corpus se consideran festivos, teniendo siempre en cuenta las necesidades de los servicios en su aplicación.

El horario de trabajo para las jornadas comprendidas entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, será de 8 a 14 horas- así como durante el periodo navideño desde el día 24 de diciembre al 6 de enero, las reducciones horarias estarán siempre condicionadas a las necesidades de los servicios.

Estas reducciones serán también de aplicación al personal que trabaja a turnos y en horario fijo distinto al ordinario. Si la organización de dichas jornadas lo impidiera, podrán disfrutarse en cómputo anual, pudiéndose acumular al periodo vacacional si las necesidades del servicio lo permiten.

## **Artículo 26. Flexibilidad horaria.**

1. Para todos los tipos de distribución del tiempo de trabajo, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, existirá flexibilidad de horario de hasta una hora de duración, bien al inicio, bien a la finalización de la jornada, siendo el resto de obligada permanencia.



2. Las recuperaciones necesarias por causa de dicha flexibilidad se realizarán a opción del personal, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, y atendiendo a las necesidades de trabajo existentes, que vendrán determinadas en la planificación previa del centro a través del calendario laboral.

En los casos de reducción de jornada regulados en el artículo 25.3 no existirá flexibilidad.

### **Artículo 27. Calendario laboral.**

Anualmente se elaborará por cada centro de trabajo un calendario laboral, en el que se contendrán, al menos, los siguiente datos: distribución de la jornada laboral, horario de trabajo, turnos de personal y descansos, días festivos, así como todas aquellas circunstancias previsibles, que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario. Una vez negociado el periodo de vacaciones se unirá como anexo al calendario laboral.

El calendario laboral, que será negociado con la representación del personal, tendrá vigencia anual y deberá estar elaborado antes del 30 de noviembre de cada año. La Dirección del centro mantendrá expuesto un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del centro de trabajo respectivo.

Las modificaciones del calendario laboral que tengan la consideración de sustanciales, deberán respetar el procedimiento establecido en la normativa laboral vigente.

### **Artículo 28. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, regulada en el artículo 21, o de ciclo inferior en su distribución semanal si dicha jornada se hubiese convenido y así aparece en los calendarios laborales. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural o de fuerza mayor.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se realizarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3. Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Este tipo de horas extraordinarias será de libre aceptación.

4. A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en los apartados segundo y tercero se registrarán por lo dispuesto en la legislación vigente.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al personal en el parte correspondiente.

6. Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: dos horas de descanso por cada hora de trabajo, que se ampliarán a tres si se prestan en domingo o festivo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

7. El valor de la hora extraordinaria para cada Grupo y categoría será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

(Salario ordinario /1582) x 1,75.

Para las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos el coeficiente multiplicador será 2.

## **Capítulo IX. Conciliación de la vida familiar y laboral.**

### **Artículo 29. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.**

1. El régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será el siguiente:

a) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, quince días.

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

c) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos e hijas, tres días naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento



previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante dicho periodo el salario base.

d) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 2 de este artículo.

e) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

f) Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso se acumularán los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

g) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario, de al menos un octavo o de la mitad de la misma, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, 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 que no desempeñe actividad retribuida.

h) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, o cinco días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o



bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

i) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados d), e) y f), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

### **Artículo 30. 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 conyugal, 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 en excedencia, en los términos establecidos en el Capítulo VI.

6. El personal excedente no devengará retribuciones.

## Capítulo X. Vacaciones, permisos y excedencias.

### Artículo 31. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes. Quienes en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado. Se tendrá derecho al disfrute de las siguientes jornadas adicionales: Quince años de servicio: una; veinte: dos; veinticinco: tres; treinta o más años: cuatro.

2. Los Jefes de los Departamentos planificarán, junto con la representación legal del personal, las vacaciones anuales, de acuerdo con los siguientes principios:

a) Las vacaciones se disfrutarán, fundamentalmente en el mes de agosto, y en su caso, preferentemente durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y 15 de septiembre, siempre en función de las necesidades de los servicios.

b) Cuando, por razones de servicio debidamente justificadas, el personal no pueda disfrutar sus vacaciones en el período preferente, tendrá derecho a cuarenta días naturales de vacaciones, pudiendo solicitar el disfrute de diez días de esos cuarenta en período preferente, cuando las necesidades del servicio lo permitan, debiendo justificarse, en su caso, la imposibilidad de dicha opción.

c) Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará en el mes de mayo su petición individual del período de vacaciones, para que sea conocido el calendario correspondiente con la suficiente antelación.

d) El personal podrá solicitar el fraccionamiento de vacaciones en tres períodos, y como mínimo en periodos de 10 días naturales, siempre y cuando así sea autorizado y en función de las necesidades de los servicios. La suma total de ambos períodos será de treinta días naturales. Todo sin perjuicio de que por los departamentos respectivos se determinen otros periodos en función de la prestación de los servicios y solicitudes presentadas y así sea autorizador por el órgano de administración competente.

f) El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año al que corresponda y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes. Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y el personal no las pudiese disfrutar por incapacidad temporal o maternidad, podrá tomarlas fuera del período previsto, pero siempre dentro del año natural al que corresponda. En supuestos excepcionales, podrá autorizarse por la Comisión del Convenio el disfrute de las vacaciones fuera del año natural.

g) Los períodos de baja temporal por enfermedad, accidente o maternidad



inferiores a un año, se computarán como de servicio activo a los solos efectos de lo previsto en este artículo.

h) Al personal fijo y temporal que cese por cualquier motivo en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se le abonará la parte proporcional correspondiente.

### **Artículo 32. Otros Permisos.**

El régimen de permisos, según las causas y duración, queda establecido de la siguiente forma:

1. Por razones personales o particulares.

1.1 Por traslado de domicilio.

1.1.1. Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, dos días.

1.1.2. Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad pero dentro de la misma provincia, tres días.

1.1.3. En los casos en que se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia, cuatro días.

1.2. Por asuntos particulares.

1.2.1. A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta ocho días de permiso por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

1.2.2. El personal con un año como mínimo de servicio activo en la Empresa, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años.

2. Por razones de obligación o deber legal.

2.1. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que por ello se perciba retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre. Cuando se sobrepase dicho límite, podrá la Empresa pasar al afectado o afectada a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que este personal perciba retribuciones o indemnizaciones por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de las mismas del salario a que tuviera derecho.





Se entiende por deber de carácter público o personal: a) La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación. b) La asistencia de Cargos públicos elegidos y a las sesiones de Pleno y Comisiones cuando tengan plena dedicación.

c) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

2.2. La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

3. Por razones de formación.

3.1. Para concurrir a exámenes liberatorios y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de enseñanza reglada, así como para la realización de pruebas de ingreso o promoción en la Administración Pública; el permiso abarcará el tiempo para su realización, siendo necesario el correspondiente justificante.

3.3. Para la inmediata preparación de los referidos exámenes se concederán permisos de hasta un máximo de diez días por año, siendo necesario aportar el correspondiente justificante.

3.2. El personal tendrá derecho a asistir a cursos de perfeccionamiento durante la jornada laboral, al menos una vez cada dos años. Si el desarrollo del curso no es coincidente con la jornada laboral del personal, reducirá su jornada en dos horas, a computar bien al comienzo o a la finalización de la misma.

Asimismo, el personal tendrá derecho a asistir a cursos de formación en los mismos términos expresados en el párrafo anterior.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concretar con el personal la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso. Asimismo cuando el curso sea organizado por la Empresa se dará publicidad en todos los centros dependientes de la misma, teniendo el personal el derecho a recibir dietas por tal asistencia.

En todo caso, los referidos cursos deberán estar organizados por la Empresa o por las Organizaciones Sindicales en el marco de los acuerdos con la misma.

En los supuestos de reconversión y reciclaje el personal tendrá derecho y la obligación de asistir a los cursos dirigidos a su capacitación profesional. En este caso el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

4. Por razones de fomento del empleo.



Si así lo solicita, el personal fijo que, conforme a las normas de la Seguridad Social, pueda jubilarse anticipadamente y haya cumplido o cumpla sesenta y tres años, podrá disfrutar de licencia retribuida con plenitud de derechos hasta cumplir los sesenta y cuatro años. Este permiso se entiende siempre condicionado a que el personal se acoja a lo dispuesto en este Convenio Colectivo para la jubilación anticipada al cumplir los sesenta y cuatro años. En estos supuestos se sustituirá al personal por el período que corresponda, de acuerdo con la modalidad de contratación de carácter temporal aplicable.

## 5. Otros permisos.

5.1. Quienes presten servicio los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

5.2. El personal fijo que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso de hasta seis meses sin retribución, que podrá ser ampliado por acuerdo de la Comisión del Convenio.

La solicitud de este permiso deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda hacerlo efectivo, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas. Para poder disfrutar de un segundo permiso por esta causa, deberá al menos haber transcurrido tres años desde la finalización del anterior.

5.3. Podrá concederse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, una reducción de jornada por razones particulares de un tercio de la misma. En este caso, el personal percibirá un 75% de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

5.4. Por la Comisión del Convenio podrá estudiarse otras causas susceptibles de concesión de permisos retribuidos.

## **Artículo 33. Excedencias.**

Con independencia de la excedencia regulada en el artículo 34 de este Convenio Colectivo, las excedencias para el personal laboral fijo podrán ser:

-Excedencia voluntaria.

-Excedencia forzosa y



-Excedencia por incompatibilidad.

### **Artículo 34. Excedencia voluntaria.**

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio de la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, 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. Se le asignará una vacante de su misma categoría profesional que, en caso de estar ofertada en los concursos correspondientes, será sustraída de éstos, ofertándose en el siguiente concurso de traslado que se celebre.

El destino así adjudicado tendrá carácter provisional, se comunicará a la Comisión del Convenio y el personal tendrá obligación de participar en el primer concurso de traslado que se convoque, tras su reintegro.

3. La solicitud de reintegro deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de reintegro previsto.

### **Artículo 35. Excedencia forzosa.**

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público; la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias o Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados Provinciales de las Administraciones Públicas y/o equivalentes.

2. Asimismo quedará en situación de excedencia forzosa el personal laboral acogido a este Convenio que pase a prestar servicios como personal eventual en la institución del Defensor del Pueblo Andaluz, quienes sean nombrados para



ocupar un puesto de carácter eventual en cualquier organismo de la Empresa y quienes sean designados para ocupar puestos de personal funcionario de las distintas Administraciones Públicas.

3. El reingreso 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.

### **Artículo 36. Excedencia por incompatibilidad.**

El personal que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral fija en la Empresa, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Mientras permanezca en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier plaza vacante de igual categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa.

## **Capítulo XI. Suspensión del contrato de trabajo.**

### **Artículo 37. Suspensión del contrato de trabajo.**

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal o riesgos durante el embarazo y perciba prestación de la Seguridad Social recibirá una cuantía, que permanecerá inalterable durante todo el periodo, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y las retribuciones íntegras que viniera percibiendo, excluido el plus de distancia o transporte, y calculada sobre la media de las retribuciones devengadas en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la baja, o sobre la media del tiempo que lleve trabajado en el supuesto de prestación de servicios inferior a seis meses. Este derecho se mantendrá mientras duren los efectos de la incapacidad temporal.

Las subidas salariales que se produzcan o perfeccionamiento del complemento de antigüedad durante el período de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adaptación o acogimiento, se percibirán con efectos retroactivos una vez desaparezca la causa de suspensión.

## **Capítulo XII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 38. Disposiciones generales.**

1. El Personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia



disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

### **Artículo 39. Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Empresa o a los ciudadanos.

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

4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

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

6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.

7. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora, o para terceros.

9. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador o trabajadora declarado en baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o





accidente.

10. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

12. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Empresa.

13. Incumplir lo pactado libremente con la Empresa, vulnerando la buena fe contractual.

14. El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### **Artículo 40. Faltas graves.**

Son faltas graves las siguientes:

1. La falta de obediencia debida a los superiores.

2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

5. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta tres días al mes.

7. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

9. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en





materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

10. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

11. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

12. Por la comisión sancionada, de tres faltas leves en un período de tres meses.

13. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Empresa o se utilice en provecho propio.

14. El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.

15. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

#### **Artículo 41. Faltas leves.**

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.

3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.

4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.

5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

#### **Artículo 42. Sanciones.**

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.1. Por faltas leves:



- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

1.2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a seis meses.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

1.3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta doce meses.
- b) Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.
- c) Traslado forzoso sin indemnización.
- d) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal y delegado o delegada sindical en su caso.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oirán a la representación del personal, y, en su caso, el delegado sindical.

4. En el supuesto de que el personal fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo y recayera con posterioridad sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el personal podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

#### **Artículo 43. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

#### **Artículo 44. Procedimiento sancionador.**

- 1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el





oportuno expediente. Quien ostente la competencia para acordar la incoación del expediente designará al Instructor o instructora del mismo. En la medida de lo posible, quien instruye el expediente tendrá la condición de personal laboral y no pertenecerá al centro de trabajo donde preste servicios la persona expedientada. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto expediente y en el desarrollo del expediente se oirá a la representación legal del personal. Si la persona expedientada ostentase la condición de Delegado o Delegada de Personal o miembro del Comité de Empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se notificará a los restantes Delegados y Delegadas de Personal o al Comité de Empresa la incoación del expediente para que sean oídos además de la persona interesada. La misma garantía se aplicará a los Delegados y Delegadas Sindicales a quienes ampara las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el Instructor o instructora habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado o interesada, su declaración y la de quienes testifiquen, en su caso.

4. Quien instruye el expediente admitirá o rechazará, en el plazo de diez días, las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. La persona interesada tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el Instructor o instructora formulará en el plazo de diez días la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona expedientada, quien en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el Instructor o Instructora, dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa y motivada causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente en el plazo de diez días..



7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente para resolver podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación.

8. En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.

No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándoles de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.

### **Capítulo XIII. Formación y perfeccionamiento profesional.**

#### **Artículo 45. Formación y perfeccionamiento profesional.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de la Empresa y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados y las empleadas públicos a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo asimismo un medio fundamental para la formación y la carrera profesional.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios públicos, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de los estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, así como el acceso a cursos de re-conversión y

capacitación profesional organizados por la Empresa o por las Organizaciones Sindicales en el marco de acuerdos con instituciones de la Empresa, todo ello con la participación de la representación de los trabajadores Preferentemente fuera de la jornada habitual de trabajo.

4. El personal que curse estudios académicos, o de formación o perfeccionamiento profesional, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y el del disfrute de las vacaciones anuales, así como derecho a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrá derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en este Convenio Colectivo. En cualquier caso, será requisito indispensable que el trabajador o la trabajadora acredite debidamente que cursa con regularidad tales estudios.

5. Los órganos de la Empresa, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo en los casos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

6. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal tendrá derecho a asistir, como mínimo cada dos años, a un curso de formación profesional específico directamente relacionado con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo. Siempre que no resulte afectado el funcionamiento de la organización, tal derecho podrá volver a ejercitarse aun cuando no haya transcurrido el citado límite temporal. Durante la asistencia a tales cursos se disfrutará de los siguientes beneficios:

a) Una reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que se dedica a la asistencia a dichas clases.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concretar con el personal la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

7. La Empresa podrá acordar la asistencia del personal a seminarios, mesas redondas o congresos que versen sobre materias propias de su categoría profesional o del trabajo específico que desarrolle, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria para el personal, al que le será abonado, además de su salario, los



gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros se realizará de forma rotativa entre el personal que reúna las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Cuando sea el personal el que solicite la asistencia a dichos acontecimientos corresponderá a la Empresa la decisión sobre la asistencia, atendiendo a la materia a tratar y al interés de la misma para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta la representación del personal. En estos casos, se devengarán gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

8. Emuvyssa incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento del personal laboral para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación señalados en el apartado anterior, una vez ratificados por la Comisión del Convenio.

#### **Capítulo XIV. Protección de la seguridad y salud laboral del personal.**

##### **Artículo 46. Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.**

1. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación del personal en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, especialmente cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo o se precise aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales susceptibles de ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora, para sus compañeros o compañeras o para terceras personas. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con el correspondiente descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

2. Anualmente se proporcionará la formación especializada necesaria en función de las necesidades y especificidades de cada ámbito sectorial y de acuerdo con los programas de formación que establezcan los Servicios de Prevención propios en aplicación de la normativa vigente.

##### **Artículo 47. Participación en materia de seguridad y salud laboral.**

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma.

2. El derecho de participación mencionado se ejercerá a través de los representantes legal del personal, de los Delegados y Delegadas de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 48. Delegados y Delegadas de Prevención.**

1. Los Delegados y Delegadas de Prevención son la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ostentarán las competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Acuerdo sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales, y gozarán de las mismas garantías de que disponen quienes son representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

2. Los Delegados y Delegadas de Prevención se designarán por los y las representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras y entre la representación legal del personal, siempre y cuando tengan la condición de liberados o liberadas totales o con crédito parcial suficiente para desarrollar las funciones propias de Delegados y Delegadas de Prevención.

3. El número de Delegados y Delegadas de Prevención a designar en cada uno de los ámbitos de los Comités de Seguridad y Salud que se determinan en el artículo siguiente se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin que en ningún caso el número pueda resultar inferior a cuatro ni exceder de ocho, y su distribución se determinará por acuerdo de los órganos de representación.

4. Los Delegados y Delegadas de Prevención observarán el debido secreto profesional acerca de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La Empresa les proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, bien por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas debidamente acreditadas.

6. Los informes que deban emitir los Delegados y Delegadas de Prevención habrán de evacuarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Una vez transcurrido este plazo sin que se haya emitido informe, la Empresa pondrá en práctica su decisión.

#### **Artículo 49. Comités de Seguridad y Salud.**



1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales respecto de su personal.
2. Estará constituido por los Delegados y Delegadas de Prevención que se designen en el ámbito correspondiente y por igual número de representantes de la Empresa.

### **Artículo 50. Equipos de trabajo y medios de protección.**

1. Al objeto de garantizar la seguridad y salud del personal, la Empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para las funciones que han de realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

3. La Empresa proporcionará equipos de protección individual adecuados para el desempeño de las funciones a realizar y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

3. Corresponde a cada trabajador o trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas. En particular, el personal deberá:

1º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, los medios con los que desarrollen su actividad.

2º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

3º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud.

5º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de



proteger la seguridad y la salud.

### **Artículo 51. Vigilancia de la salud.**

1. La Empresa garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre a salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para si misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la Empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. En todo caso, los reconocimientos médicos se practicarán:

- a) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- b) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario por los Servicios de Prevención propios.
- c) Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen.
- d) Al personal con más de treinta días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

## Capítulo XV. Estructura salarial.

### Artículo 52. Salario base.

Es la parte de la retribución fijada, en función del Grupo profesional en que se encuadre el personal. Su cuantía es la que figura en el Anexo correspondiente.

### Artículo 53. Complementos.

#### 1. Antigüedad.

Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo correspondiente, en función del Grupo profesional en cuyo desempeño se perfeccione, por cada tres años de servicios efectivos. Se abonará a partir del primer día del mes en que se cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos. El tiempo de trabajo en cualquier Empresa Pública o Administración Pública será reconocido como de servicios previos. Tendrá derecho a este complemento todo el personal, ya sea fijo o temporal, con independencia, en cuanto a este último personal, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente.

#### 2. Complemento personal no absorbible.

Es la cantidad que percibe algún personal para compensar, en su caso, la disminución que experimenten, en el complemento de antigüedad como consecuencia de la homogeneización practicada con la entrada en vigor de este Convenio Colectivo. Este complemento se mantendrá inalterable en su cuantía, que será la que se viniera percibiendo a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio.

#### 3. Complemento Personal Consolidado.

El personal que a la entrada en vigor de este Convenio, su puesto de trabajo actual hubiese sido valorado en la Relación Puestos de Trabajo, con inferiores retribuciones respecto a las anteriores de carácter permanente, percibirá la diferencia en el concepto de Complemento Personal Consolidado, siguiendo el régimen que corresponda.

#### 3. Complemento Personal Transitorio.

En caso de reintegros de cantidades por incrementos de carácter general anteriores indebidos en las retribuciones, éstos se absorberán dentro de este concepto y seguirán el régimen que, en su caso, corresponda.

#### 4. Pagas extraordinarias.



El personal tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más la antigüedad y complementos de categoría y de puesto, en la cuantía prevista en los correspondientes Anexos, que se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre, y se abonarán conjuntamente con la nómina ordinaria correspondiente a dichas mensualidades. Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula: sueldo base mensual + cantidad mensual percibida por antigüedad/180 x número de días de servicios prestados en el semestre anterior al 1 de junio a 1 de diciembre (los meses completos se computarán de 30 días a estos efectos).

El personal que cese al servicio de la Empresa antes del devengo de las pagas extraordinarias tendrá derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el párrafo anterior.

Durante la vigencia del presente convenio se incluirá en el importe de las pagas extraordinarias el cien por cien del complemento de categoría y de puesto correspondiente a cada puesto de trabajo.

#### 6. Complemento de categoría.

Este complemento salarial se percibirá en doce mensualidades y con la cuantía que se refleje en la Relación de Puestos de Trabajo.

#### 7. Complemento de puesto de trabajo.

Destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad y otros factores que comportan concepción distinta del trabajo ordinario. La cuantía será la establecida para el puesto en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

#### 8. Complemento de productividad.

Por acuerdo de la Comisión del Convenio, se podrá establecer para el personal incluido en este Convenio un complemento de productividad por especial rendimiento, interés e iniciativa o en su caso por los resultados obtenidos en la prestación de los servicios, estando en función de los programas previstos presupuestaria-mente y teniendo carácter variable y no consolidable.

### **Artículo 54. Revisión salarial.**



1. La revisión salarial se llevará a cabo de igual forma que la acordada para el personal del Sector Público a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

## **Capítulo XVI. Acción social.**

### **Artículo 55. Acción social.**

1. La cantidad del Fondo de Acción Social que corresponda destinar anualmente al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será determinada por la Comisión del Convenio, atendiendo al número de personas que compongan este colectivo. Deberá tenerse en cuenta para su asignación o reparto los ingresos totales de unidad familiar, mediante justificación correspondiente. En la medida que lo permitan las disponibilidades presupuestarias, la ratio no será inferior al 0,65 por 100 de la masa salarial; no obstante, las partes firmantes se fijan como objetivo alcanzar una ratio del 0,8 por 100 durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

2. La Acción Social se plasmará en las ayudas que en cada momento fije el Reglamento de Acción Social, que podrá ser modificado en lo que se refiere al personal afectado por este Convenio y a las actividades a las que se destinan, por acuerdo de la Comisión del Convenio. La acción social podrá recaer en ayudas por estudios, gafas, lentillas y/o otras mejoras sociales que se consideren oportunas.

Se aplicará el 0,50 por ciento sobre la masa salarial al Plan de Pensiones vigente, de conformidad a lo establecido en la Ley de Presupuestos del Estado

3. Todo trabajador de Emuvyssa y con un año de antigüedad, tendrá derecho a percibir un préstamo en concepto de anticipo por importe máximo equivalente a dos mensualidades de sus retribuciones integrales, que se reintegrará en un tiempo máximo de 24 meses, no devengando interés alguno, mediante pagos mensuales no pudiendo solicitar otro hasta la devolución total del anterior.

## **Capítulo XVII. Jubilación.**

### **Artículo 56. Jubilación forzosa.**

1. La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años.

2. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3. La Empresa vendrá obligada a informar puntualmente a la Comisión del Convenio de las jubilaciones que se vayan produciendo, las categorías



profesionales en que tengan lugar y el plazo para la provisión de vacantes, cuando éste proceda. La Comisión del Convenio podrá emitir informe al respecto.

### **Artículo 57. Jubilación voluntaria.**

1. El personal podrá jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En este supuesto, se percibirá, desde el día del cese en el servicio activo al día en que cumpla los sesenta y cinco años, un premio de jubilación equivalente a la diferencia entre la pensión de jubilación y el salario percibido. Asimismo, percibirá 150 euros por año de servicio o fracción superior a seis meses.
2. La solicitud dirigida al órgano competente deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de los sesenta y cuatro años.
3. Igualmente se tendrá en cuenta el desarrollo legislativo que el Estado establezca para los empleados públicos respecto a la jubilación voluntaria anticipada y/o parcial de conformidad con lo regulado en el artículo 67.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.

## **Capítulo XVIII. Del derecho de reunión.**

### **Artículo 58. Asamblea de trabajadores y trabajadoras.**

1. La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa ó centro de trabajo, ó por un número de trabajadores no inferior al 33 por ciento de la plantilla, fuera de las horas laborables, siempre que no afecte a la prestación del servicio.
2. Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo. Los Comités de Empresa, los Delegados y Delegadas de Personal, que dispondrán de 40 horas anuales, así como las Secciones Sindicales de las organizaciones sindicales que tengan presencia en los órganos de representación del personal, que dispondrán de 20 horas anuales, siempre que alcancen un índice de afiliación del 10% del colectivo de la plantilla del Centro o del Servicio de que se trate (estas horas se reducirán a 10 anuales en el caso de que el índice de afiliación sea del 5% y a 5 horas anuales cuando el índice de afiliación sea inferior al 5%) podrán convocar asambleas en el centro de trabajo dentro del horario laboral, previo aviso a la Dirección del centro con una antelación mínima de 24 horas.
3. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.
4. En todos los casos, la asamblea se celebrará en los locales facilitados por la Empresa y será presidida por el Comité de Empresa o por los Delegados y

Delegadas de Personal mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la misma de personas no pertenecientes a la Empresa.

5. Cuando por realizarse jornada de trabajo a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración del normal desarrollo de la prestación del servicio, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

6. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, no serán contabilizadas para quienes convocan. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales.

### **Capítulo XIX. Derechos sindicales.**

#### **Artículo 59. Derechos de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal.**

1. Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal tendrán, como mínimo, el derecho al tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con las siguientes escalas, en función del número de trabajadores y trabajadoras de cada unidad electoral:

- a) Unidad electoral de hasta doscientas cincuenta personas: cuarenta horas.
- b) Unidad electoral de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores y trabajadoras: cincuenta horas.
- c) Unidad electoral de más de quinientas personas: setenta y cinco horas.

2. Cuando por las funciones desempeñadas por quienes representan al personal, se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de veinticuatro horas, tomando como referencia el turno del trabajador o trabajadora. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado su derecho a realizar sus actividades representativas.

3. Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en una o varias personas entre las mismas. Cuando la acumulación de horas sindicales sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa al Centro Directivo correspondiente. El crédito necesario para la liberación total será de 115 horas. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y



no suponga la liberación, aquélla se producirá mediante escrito firmado por quienes son representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

4. Los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

5. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa o la Dirección del centro o servicio.

6. Las personas miembros de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, estarán liberados durante el transcurso de dicha negociación.

7. Igualmente gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de su candidatura hasta tres años después del cese en el cargo.

8. Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, equipos informáticos, de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho asimismo, a la utilización de fotocopia-doras existentes en el centro, para su uso en materia laboral relacionada con la Empresa, del centro o del servicio, todo ello para facilitar información quienes representen.

9. Las personas que componen los Comités de Empresa y los Delegados o Delegadas de Personal tienen derecho a que la Empresa les abone los gastos de desplazamiento y dietas ocasionados por reuniones de órganos de representación o convocadas por la Empresa en las que sea requerida su asistencia en su condición de miembros de Comités de Empresa o de Delegados y Delegadas de Personal, cuando con motivo de dichas reuniones hayan de desplazarse fuera del término municipal donde habitualmente presten servicio.

#### **Artículo 60. Derechos de las Organizaciones Sindicales y afiliados.**

1. Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio podrán solicitar mediante escrito dirigido al órgano de la Empresa competente en materia de personal, la dispensa total de asistencia al trabajo del número correspondiente de trabajadores en función de su representación sindical.

2. Los Delegados y Delegadas Sindicales podrán dedicarse a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa o los Delegados de Personal del ámbito de que se trate. Serán sus funciones:



1º Representar y defender los intereses de la Organización Sindical a quien representan y de sus afiliados o afiliadas, y servir de instrumento de comunicación entre aquélla y la Dirección de los respectivos centros.

2º Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este Convenio Colectivo a las personas miembros del Comité de Empresa.

3º Asistir a las reuniones del órgano de representación unitaria, con voz pero sin voto.

4º Tener acceso a la misma información y documentación a la que tiene derecho el Comité de Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, con la obligación de guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

5º Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten al personal en general y a los afiliados a la correspondiente Organización Sindical en particular.

6º Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses del personal.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7º Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a la Organización Sindical y al personal en general, la Empresa pondrá a disposición de la Organización Sindical cuya representación ostente el Delegado o Delegada, un tablón de anuncios que deberá colocarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal.

8º Ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

## **Capítulo XX. Mediación en conflictos colectivos.**

### **Artículo 61. Mediación, arbitraje y conciliación.**

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la



Comisión del Convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión del Convenio en el plazo de un mes desde la entrada en el Registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema.

## **Capítulo XXI. Indemnizaciones.**

### **Artículo 62. Indemnizaciones por razón del servicio.**

El personal tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar cuando, por orden de un superior, tenga que efectuar desplazamientos a lugares distintos al de su trabajo habitual.

Las cuantías serán las que se recogen en el Decreto sobre indemnizaciones por razón del servicio, en sus correspondientes actualizaciones.

### **Disposiciones adicionales.**

Primera. Movilidad entre Empresas Públicas.

Se podrán atender peticiones de traslado formuladas por personal laboral fijo de otras Empresas Públicas del Ayuntamiento de Granada, siempre que la Empresa de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita. La Comisión del Convenio establecerá los criterios de adjudicación de plazas derivadas de aquellas peticiones y las condiciones de integración de este personal.

Segunda. Control del absentismo.

1. Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del absentismo y entienden que su reducción implica la correcta organización del trabajo, de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, así como la incentivación del interés por el servicio y de la responsabilidad individual del personal en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de su salud física y mental y, de otra, un aumento de su presencia en los puestos de trabajo.

Tercera. Opción de retorno para personal que pase a Empresas públicas del Ayuntamiento de Granada.

El personal laboral fijo sujeto a este Convenio Colectivo que pase obligatoriamente a desempeñar sus funciones en una Empresa pública del Ayuntamiento de Granada que se constituya para gestionar actividades o recursos que hasta ese momento se hayan llevado a cabo por dicho personal en forma de administración directa, quedará en situación de excedencia voluntaria, no pudiendo solicitar el reingreso hasta transcurrido un plazo mínimo de cuatro meses.

Cuarta. Confección de la Relación de Puestos de Trabajo.

La Empresa asume el compromiso de proceder a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo a la confección de la Relación de Puestos de Trabajo de los Centros o Servicios de trabajo de la Empresa de forma que las mismas reflejen las condiciones de los puestos de trabajo así como cualquier otro factor que se considere necesario conforme a la legislación correspondiente.

Quinta. Personal en puestos de libre designación.

El personal que en la actualidad desempeñan puestos de trabajo de libre designación en la propuesta de Relación de Puestos de Trabajo, no verán disminuidas sus retribuciones, en caso, de cambio del puesto de trabajo, por cualquiera de los procedimientos establecidos reglamentariamente, reincorporándose a la categoría profesional que le correspondiese.

### **Disposiciones transitorias.**

Primera. Constitución.

La Comisión del Convenio se constituirá en el plazo de un mes tras la publicación en el B.O.P. del presente Convenio Colectivo.

Segunda. Cláusulas "ad personam".

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no perjudicará las condiciones individuales de trabajo más beneficiosas vigentes hasta ese momento respecto de los trabajadores y trabajadoras que se incluyen en su ámbito personal, siempre que hubieran sido adquiridas de conformidad con la normativa laboral sobre la materia vigente.

### **Anexo I. Sueldo base 2008.**

<b>GRUPO</b>	<b>EUROS/AÑO</b>	<b>EUROS/MES</b>
I	13.621,32	1.135,11
II	11.560,44	963, 37

III	8.617,68	718, 14
IV	7.046,40	587, 20
V	6.433,08	536, 09

**Anexo II. Complemento de antigüedad 2008.**

<b>GRUPO</b>	<b>EUROS/AÑO</b>	<b>EUROS/MES</b>
I	523,56	43,63
II	419,04	34,92
III	314,64	26,22
IV	210,24	17,52
V	157,80	13,15

**Anexo III. Complemento de categoría 2008.**

<b>NIVEL</b>	<b>EUROS/AÑO</b>	<b>EUROS/MES</b>
6	8.030	669,16
5	7.050	587,50
4	6.125	510,41
3	5.428	452,33
2	4.596	383,00
1	3.960	330,00