

## XIV CONVENIO COLECTIVO DE EMASA

### Capítulo I. Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio es de ámbito de Empresa; sus disposiciones obligan a la empresa y a su personal en todos sus centros de trabajo.

#### Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio regula la relación laboral de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en EMASA y estén adscritos a su plantilla. Sus normas regirán cualquiera que sea la categoría la modalidad de contratación laboral; asimismo serán vinculantes para quienes se incorporen a la plantilla de EMASA durante la vigencia del Convenio. El presente Convenio será igualmente de aplicación a los centros de trabajo de EMASA que se creen durante su vigencia. Queda excluido, con carácter excepcional, del presente Convenio el personal que realice funciones de Gerencia o supervisión técnica de aparcamientos subterráneos en fase de construcción.

#### Artículo 3. Ámbito territorial

Por tener EMASA limitado estatutariamente su campo de actuación al término municipal de la ciudad de Cádiz, por su carácter de Empresa Municipal, éste es el ámbito de aplicación del presente Convenio.

#### Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio entrara en vigor a partir del día siguiente de su firma por las partes negociadoras, independientemente de la fecha de su publicación de el Boletín Oficial de la provincia y regirá hasta el 31 de Diciembre de 2011. No obstante, denunciado en tiempo y forma este Convenio, en los términos previsto en el art. 5, se mantendrán en vigor todo el contenido normativo hasta tanto no se firme un nuevo Convenio que venga a sustituir al presente.

#### Artículo 5. Denuncia y revisión

El presente Convenio se prorrogará automáticamente mediante tácita



reconducción por sucesivos períodos anuales al término de su vigencia, siempre y cuando no mediase denuncia expresa efectuada por la representación empresarial o por la representación laboral, con al menos un mes de antelación al término de su periodo de vigencia o del de caducidad de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia deberá ser dirigida por escrito y de modo fehaciente a la Empresa o al delegado de personal según sea la parte denunciante.

En caso de prórroga automática, todos los conceptos salariales serán incrementados en un porcentaje igual al I.P.C. del año en cuestión; dichos incrementos se abonarán retroactivamente en la nómina del mes en que se conozca oficialmente el mencionado índice.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

### **Artículo 7. Prelación de normas**

Lo acordado por las partes en este Convenio, regula con carácter preferente y prioritario las relaciones entre EMASA y su plantilla en todas las materias contenidas en el mismo. Las cuestiones no prevista en este Convenio se negociarán puntual y preceptivamente; a falta de acuerdo se aplicará, con carácter supletorio, la legislación de carácter laboral general de esté vigente en cada momento.

### **Artículo 8. Comisión de seguimiento**

Como órgano de interpretación autentica y de vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de seguimiento compuesta por tres miembros de cada unas de las partes. Esta Comisión Paritaria deberá reunirse a instancia de dos miembros de la misma en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa petición al Presidente o sustituto en su caso. Cada parte podrá estas asistida en cada sesión por los asesores, con voz pero sin voto, que tengan por conveniente designar al efecto. Los miembros de la Comisión Paritaria elaborarán un reglamento de funcionamiento de la misma. Dicho reglamento deberá aprobarse en la primera sesión posterior a la de la Constitución de la citada comisión. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, serán vinculante apara las partes firmantes y serán puestas en conocimiento de los trabajadores. Las sesiones de la Comisión Paritaria, no



computarán a efecto de crédito de horas, ni serán consideradas como horas extraordinarias. Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- 1.- Interpretación, vigilancia y arbitraje de la totalidad del articulado.
- 2.- Definición de funciones y contenido de categorías profesionales de nueva creación o no recogidas en este Convenio, así como la consignación de encuadramiento en grupo y categorías a los efectos económicos correspondientes.
- 3.- Elaboración y/o modificación de un catálogo de puestos de trabajo.
- 4.- Modificación de los cuadrantes de horario.
- 5.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- 6.- Anualmente elaborarán un calendario laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo. No obstante los trabajadores podrán elevar propuestas que la Empresa aceptará siempre y cuando no perjudique ni técnica ni económicamente a la misma. Dicho calendario deberá contener como información:
  - El horario diario de cada trabajador en la Empresa y sus días de libranza.
  - La jornada laboral de trabajo.
  - Los días festivos y otros inhábiles.
  - Los descansos semanales y entre jornadas.

## **Capítulo II. Organización Del Trabajo**

### **Artículo 9. Facultades y obligaciones de la empresa.**

La organización técnica y práctica del trabajo en cada una de las secciones y dependencias, es facultad exclusiva de la dirección de EMASA. En consecuencia, con sujeción a este Convenio, tiene el deber de organizar el trabajo de forma que



se pueda lograr el máximo rendimiento en el aspecto personal, material y temporal, dentro de los límites racionales que permitan los elementos que en cada momento estén disponibles, así como el de exigir la necesaria colaboración del personal para lograr dichos objetivos. Antes de la entrada en vigor de cualquier sistema que introduzca cambios totales o parciales en la organización pactada del trabajo, la dirección informará a los representantes de los trabajadores antes de su puesta en vigor.

### **Artículo 10. Facultades y obligaciones de los representantes de los trabajadores**

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la Empresa, los representantes de los trabajadores serán consultados y participarán en las decisiones relevantes relacionadas con la organización y racionalización del trabajo.

### **Artículo 11. Asistencia letrada**

La Empresa proporcionará asistencia letrada al personal, que deba acudir a juicio a causa de su trabajo, en el caso de coincidir libre de servicio se la abonará el importe de tres horas que podrán ser en metálico o en tiempo a criterio Empresarial.

### **Artículo 12. Racionalización del trabajo**

Ambas partes convienen en que la productividad constituye uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida. La dirección de EMASA podrá realizar en todo momento los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad. El personal por su parte, se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un empleado o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones.

Las remuneraciones contempladas en este Convenio Colectivo corresponden a dicho rendimiento normal.

### **Artículo 13. Plantilla de personal**





EMASA se dotará de la plantilla de personal que en cada momento consideres necesaria para atender correctamente la prestación de los servicios públicos que tenga encomendados. Los representantes de los trabajadores intervendrán en el proceso de selección del personal con voz y voto, utilizando en primer lugar la vía de la promoción interna.

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.

El acceso a la condición de personal fijo se realizará a través de los sistemas de concurso o concurso-oposición.

A los efectos de la cobertura de las vacantes que se considere necesario cubrir se constituirá una comisión entre la empresa y los representantes de los trabajadores que determinará el sistema de cobertura y las bases de la misma.

En la Plantilla de Personal nunca se superara el 16% de contrataciones por ETT (empresas de trabajo temporal) en relación con el cómputo horario efectivo de la platilla de EMASA.

#### **Artículo 14. Redistribución y traslados de personal**

En el caso de que la Empresa con arreglo a las necesidades de organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará la categoría profesional y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

#### **Artículo 15. Estructura funcional**

Queda reflejado en el anexo nº 1.

#### **Artículo 16. Movilidad funcional**

Se reconoce la movilidad funcional dentro de cada uno de los cinco grupos definidos, dando derecho al trabajador a percibir, durante el tiempo que se traslade de puesto de trabajo, a la diferencia económica del nuevo puesto. Podrá efectuarse siempre que venga justificada por razones técnicas y organizativas, y





por el tiempo imprescindible. La Comisión paritaria será la encargada del seguimiento de la movilidad. Para ser cambiado de puesto de trabajo se deberá cumplir por parte del trabajador aquellos requisitos que se él exijan a los trabajadores de esta categoría.

### **Capítulo III. Condiciones Económicas**

#### **Artículo 17. Estructura del salario**

La estructura retributiva del personal afectado por este Convenio Colectivo puede estar constituida por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Plus de Jefatura o Responsabilidad.
- Plus Penosidad, Peligrosidad o Toxicidad.
- Plus de Disponibilidad.
- Plus de Movilidad.
- Plus de Retén.
- Plus de Transporte.
- Plus de Asistencia.
- Plus de Quebranto de Moneda.
- Plus de Pantalla.
- Plus de especialista multifunción.





- Plus Fijo Ponderado de Nocturnidad.
  
- Nocturnidad.
  
- Festividad.
  
- Paga Extras.
  
- Paga de Productividad.
  
- Bolsa de Vacaciones.
  
- Compensación salarial por reducción de jornada trabajada.
  
- Compensación económica por uniformidad.

### **Artículo 18. Retribuciones**

Las retribuciones que regirán con carácter retroactivo a 1 de Enero de 2010 serán para las distintas categorías profesionales, las consignadas en la tabla salarial que se adjunta en el Anexo Nº 2 y en el resto de percepciones salariales contempladas en el articulado del presente convenio. Dichas retribuciones son importes brutos. El pago se efectuará por transferencia bancaria a la cuenta corriente de la institución financiera que cada trabajador designe. El abono de las retribuciones se efectuara con anterioridad a la última fecha del mes vencido; los conceptos salariales por horas extras, festividad y/o nocturnidad correspondiente a cada mes se abonarán en la nómina del mes siguiente. Las nóminas podrán ser consultadas del 20 al 26 del mes en curso. EMASA establecerá las normas necesarias para que el personal que deba permanecer en su puesto de trabajo pueda hacer efectivo el cobro de su remuneración el día de pago. El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de su grupo, categoría profesional y nivel.

### **Artículo 19. Revisión salarial**

El incremento salarial aplicable para el año 2010 será del 2% de la masa salarial repartidas linealmente y en el salario base, en quince pagas, a razón de 48,52





euros en cada una de ellas. Para el año 2011 la subida salarial será de 2,5% sobre la masa salarial que se produzca en la empresa al cierre del ejercicio 2010, revisable al alza en caso de que el IPC supere dicho porcentaje.

Se acuerda igualmente un reparto de beneficios para el 2010 y 2011 consistente en el 25% de los mismos con un máximo de 30.000 € en concepto de reparto.

### **Artículo 20. Plus convenio**

Retribuye las características de cualificación personal y de responsabilidad que corresponde a cada categoría profesional.

Aquellos trabajadores que venían percibiendo en nomina la llamada "diferencia retributiva", pasarán a percibir dicho concepto incluido en el Plus de convenio.

### **Artículo 21. Plus de responsabilidad o de jefatura**

Aplicable a los puestos de trabajo que comporten mando sobre personas. En lo referente al plus de jefatura, su percepción está condicionada al ejercicio de dicho mando.

Será aplicable al puesto de oficial administrativo de nivel A, para remunerar la realización de funciones de forma continuada que por su responsabilidad y superior categoría exceda de lo normalmente realizado por el administrativo nivel B. En lo que se refiere al plus de responsabilidad, su percepción estará condicionada al ejercicio de dichas funciones.

### **Artículo 22. Plus penoso, peligroso o toxico, plus de pantalla.**

El plus Penoso-Peligroso-Toxico es un complemento específico relacionado con las condiciones del puesto de trabajo. Se reconoce dicho concepto a las siguientes categorías profesionales: Limpiador, Vigilante de zona azul, Conductor de UMA, Especialista polivalente, Cajero/a, Controlador Nocturno. El resto de categorías no tiene reconocido dicho complemento aunque momentáneamente pueda darse casos de desempeño de funciones en las condiciones establecidas para la percepción de dicho plus. Existen dos cuantías correspondiente a dicho Plus según la mayor o menor exposición a las condiciones de peligrosidad o toxicidad, según recoge la tabla salarial.

El Plus de Pantalla es un complemento específico relacionado con el desempeño







de funciones que precisen el manejo de TRC como es el caso de ordenadores personales.

Se reconoce dicho concepto a las siguientes categorías profesionales: Técnico de grado medio, Jefe de Explotación, Jefe de servicio, Jefe administrativo, Oficial administrativo Niveles A y B y Auxiliar Administrativo.

### **Artículo 23. Plus de disponibilidad**

Retribuye la misión de estar localizable fuera del horario ordinario de trabajo en aquellos puestos de responsabilidad y las eventuales prolongaciones de dicho horario ordinario por necesidades del servicio, con la independencia del número de horas efectivas que puedan realizarse. No obstante, existirá una rotación entre las personas que perciban dichos pluses dentro de los límites de cualificación que precisa la toma de decisiones en los diferentes ámbitos de los servicios que presta en la Empresa.

### **Artículo 24. Plus de reten**

Tendrán derecho a percibir este plus, los trabajadores que a petición de la Empresa, se comprometan a estar localizados a partir de la hora de finalización del turno de mañana del sábado y el día completo de domingo (para los especialistas polivalentes), o bien las jornadas completas del sábado y domingo para los restantes puestos de trabajo. Se abonará a los especialistas polivalentes a razón de 69.38 € cada retén de fin de semana y a razón de 34,69 € por cada día festivo intersemanal. Para los restantes trabajadores se abonará a razón de 31.69 € cada retén de fin de semana y a razón de 15.84 € cada día festivo intersemanal.

Si se hiciera necesaria su presencia en el lugar donde se ha producido la incidencia, el tiempo empleado en solucionarlo será abonado, como recoge la tabla de horas extras correspondiente. Como alternativa se podrá gozar en tiempo de libranza a voluntad del trabajador. Los mandos intermedios no podrán percibir este plus.

### **Artículo 25. Plus de transporte**

Su importe será de 85.16 €, aplicable a todos los trabajadores excepto a aquellos que realicen de forma sistemática y continuidad sus turnos en régimen de jornada partida que percibirán la cantidad de 106.45 €. A las categorías de Titulado Grado





Medio, Jefe de explotación, Jefe administrativo y Jefe de servicio se le abonará la cantidad de 85.16 € aún cuando realicen sus turnos en jornada partida no siéndole, por tanto, de aplicación el anterior incremento.

### **Artículo 26. Plus de asistencia**

Aplicable a todos los trabajadores. EMASA controlará mediante el sistema homologado que crea más oportuno la puntualidad y asistencia de sus trabajadores.

### **Artículo 27. Plus de quebranto de moneda**

Se establece para las siguientes categorías profesionales:

Cajero de Aparcamiento	11.97 €
Oficial administrativo con funciones contables	11.97 €
Conductor de UMA	3.98 €

### **Artículo 28. Plus fijo ponderado de nocturnidad**

Se abonará a todos los trabajadores que estén de forma permanente en el turno de noche, este plus es la media aproximada de lo que se cobra a lo largo del año por el plus de nocturnidad y repartido en 12 meses. Para ello se toma la cantidad de 166 turnos efectivos al año. Para determinar la cuantía de este plus se aplica la siguiente fórmula:

$$166 (\text{turnos de trabajo}) \times 7.17 (\text{horas nocturnas por turno}) \times \text{plus de nocturnidad} \\ 12$$

### **Artículo 29. Plus desgaste de uniformidad y plus de compensación por uniformidad**

El plus de desgaste lo perciben todos los trabajadores que no reciben uniforme. Dicho plus será de 100 € al año. Se abona la mitad de dicha cantidad en la nómina da abril y la otra mitad en la nómina de octubre.

En caso de que la dirección adopte la medida de incluir uniforme a colectivos que actualmente no lo reciben, motivará el cese en la percepción del mencionado plus.

### **Artículo 30. Plus de nocturnidad**

Se abonará a los trabajadores que realicen servicios nocturnos de (22:00 H. a 06:00 H.) un plus consistente en 1.45 € por hora trabajada.

### **Artículo 31. Plus de festividad.**

Cuando se trabaje en día festivo y no coincida con el día libre, los trabajadores percibirán un plus de día festivo, consistente en 2.25 € por hora trabajada; en todo caso, el trabajador tendrá derecho a un día libre adicional, que le será devuelto por mutuo acuerdo de las partes. Los domingos trabajados dará derecho al plus pero no al día libre adicional. EMASA reducirá al mínimo posible los puestos de trabajo a cubrir en día festivo.

### **Artículo 32. Pagas extraordinarias**

Se establecen cuatros pagas Extraordinarias:

- Paga de beneficios; deberá ser abonada entre el día 10 y 15 de marzo.
- Paga de Verano; deberá ser abonada entre el día 10 y 15 de Julio. Su cuantía será el equivalente al salario base correspondiente a cada categoría profesional más la antigüedad pertinente a cada empleado en este mes.
- Paga de Diciembre; deberá ser abonada entre el día 10 y 15 de diciembre. Su cuantía será el equivalente al salario base correspondiente a cada categoría profesional más la antigüedad pertinente a cada empleado en este mes.
- Paga de Productividad; deberá ser abonada entre el día 10 y 15 de Septiembre. Su cuantía será las siguientes:

Técnico Medio	728.85 €
Jefe explot., de administrativo y de Servicio	791.98 €
Resto de categorías	855.13 €



Cada paga extra corresponde a un computo anual; el personal que ingrese o cese en EMASA, percibirá la parte proporcional que le corresponda en base a dicho computo.

### **Artículo 33. Bolsa de vacaciones**

Se abonará 200 € en la nómina del mes que cada trabajador disfrute de sus vacaciones. En caso de que el trabajador divida las vacaciones en quincenas, dicha cantidad se dividirá y se abonará en partes iguales.

### **Artículo 34. Antigüedad**

Se abonará por trienios vencidos y linealmente a razón de 35.20 € mensuales, 14 veces al año; es decir en 12 mensualidades y las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre.

### **Artículo 35. Horas extras y compensación por reducción de jornada trabajada**

Serán horas extraordinarias las que excedan de 35 horas semanales, en el cómputo de un cuadrante aplicable a cada puesto de trabajo y se abonará según se establece en el Estatuto de los Trabajadores.

La compensación por trabajar en la reducción de jornada se retribuirá al trabajador que voluntariamente y preavisando a la empresa desee trabajar durante los periodos de reducción de jornada correspondiente a navidad, semana santa, carnavales y verano. La cantidad a percibir coincidirá con los distintos importes de horas extras que corresponda, según los turnos trabajados. Al ser este punto de carácter voluntario, no implicará por parte de la empresa el abono de dietas.

Las horas extras se abonarán como indique el trabajador (en metálico o en tiempo).

### **Artículo 36. Dieta**

La empresa abonará 16 €, en concepto de Dieta de comida. Además si existiese





desplazamiento y ello obligue a pernoctar al trabajador fuera de su domicilio habitual, éste será a cargo de la Empresa. Si se utiliza vehículo propio se abonará 0.15 €/Km. Dicha dieta se abonará cuando la jornada habitual de trabajo se amplíe en una hora.

### **Artículo 37. Anticipo a cuenta de nominas**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta de la nomina mensual por un importe no superior al 80% de las retribuciones fijas. Deberán solicitarlo antes del día 15 de cada mes; les será descontado de las percepciones del mismo mes. Será abonado por la empresa en un plazo no superior a 3 días hábiles desde la notificación de la misma (registro de entrada en las oficinas centrales).

## **Capítulo IV. Acción Social**

### **Artículo 38. Ayuda escolar**

Los trabajadores de EMASA percibirán, en el mes de Agosto, las siguientes ayudas por estudios de sus hijos menores de 25 años en concepto de bolsa de estudios:

- Hasta 1º de E. S. O	178.42 € hijo/año
- Otros niveles superiores	197.20 € hijo/año

Con anterioridad al día 1 de Julio los trabajadores interesados deberán hacer llegar al Departamento de Personal las solicitudes de dichas ayudas. Dichas solicitudes deberán ser ratificadas mediante certificado expedido por el centro docente correspondiente, los cuales deberán ser entregados en el Departamento de Personal con anterioridad al 30 de septiembre.

La Empresa se reserva el derecho de exigir certificado de su cónyuge no percibe ayuda por idéntico concepto.

### **Artículo 39. Ayuda para estudios**

La Empresa abonará el 35% de la matrícula, o de los libros de texto, a los



trabajadores que realicen cursos, que beneficien, a estimación de la Empresa, el desarrollo de su trabajo.

#### **Artículo 40. Indemnización por transporte**

Todo trabajador que tenga su domicilio habitual fuera del término Municipal de Cádiz y dentro del ámbito de la Mancomunidad, tendrá derecho a solicitar una indemnización equivalente a la diferencia entre el precio del billete de transporte público urbano y el de residencial habitual. No obstante, para cobrar la misma el trabajador tendrá que acreditar, mediante un certificado de empadronamiento, el lugar de residencia.

#### **Artículo 41. Gratificaciones especiales**

La Empresa establece las siguientes gratificaciones especiales para sus empleados:

- Por nacimiento de un hijo	40.00 €
- Por matrimonio	75.00 €
- Por trabajar el día de Navidad	30.05 €
- Por trabajar el día de Año Nuevo	30.05 €
- Por trabajar el día de Reyes	30.05 €
- Por trabajar el día del patrón	30.05 €
- Al cumplir los 25 años de Antigüedad en la empresa	600 €

- Por renovación del permiso de conducir en categorías que implique conducción de vehículos de empresa, el coste de la renovación.

#### **Artículo 42. Percepciones por accidente de trabajo**

Todo empleado de EMASA en situación de invalidez laboral transitoria, I.T., derivada de accidente de trabajo, percibirá un salario igual al realmente percibido por los conceptos de remuneración reflejados en la nómina de un mes normal de trabajo a la presentación de la documentación por la que se le concede la baja laboral transitoria. Tanto en los conceptos constantes de remuneración, como en la retribución de un mes normal de trabajo. De este modo, se establece abonar el 100% de todos los conceptos integrantes de las nóminas correspondientes de un mes normal, así como los pluses de nocturnidad y festividad que le corresponden



por cuadrante asignado con anterioridad.

Asimismo los días de asuntos propios que el trabajador no pueda disfrutar al estar de baja, serán disfrutados en el año natural si el servicio lo permite, o en su defecto en los dos primeros meses del año siguiente.

### **Artículo 43. Percepciones por hospitalización**

Todo empleado de EMASA en situación de invalidez laboral transitoria, derivada de enfermedad común, mientras permanezca hospitalizado, percibirá un salario igual al realmente percibido por los conceptos de remuneración reflejados en la nómina de un mes normal de trabajo a la presentación de la documentación por la que se le concede la baja laboral transitoria. Tanto en los conceptos constantes de remuneración, como en la retribución de un mes normal de trabajo. De esta forma se establece el mismo crédito que para las percepciones por accidente de trabajo.

### **Artículo 44. Percepciones por invalidez laboral transitoria derivada de enfermedad común.**

Todo empleado de EMASA en situación de I.T. derivada de enfermedad común percibirá durante los 20 primeros días el 75% de sus retribuciones constantes, y el 100% a partir del día 21. No obstante, las enfermedades que por indicación médica sea de recuperación prolongada (por ejemplo convalecencia de intervenciones quirúrgica, etc....) y siempre que el trabajador presente informe médico, será tratado por la comisión paritaria de seguimiento del convenio, una vez revisado el caso y si se llega a un acuerdo, se le abonará al trabajador el 100% de su salario desde el 1º día de baja. No obstante, trimestralmente se revisará el índice de absentismo particular de cada trabajador afectado y si éste no supera el 3.5 % (siempre individual) se abonará a dichos trabajadores afectados la diferencia económica hasta llegar al 100% de sus retribuciones. Computará a efectos de absentismo la retirada del puesto de trabajo por motivo de enfermedad común cuando sea efectuada de forma reiterada. La I.T. por causa de embarazo dará derecho a percibir el 100% de su salario real siempre que sea la madre la que haga uso de este derecho. Las bajas de I.T. producidas por enfermedad profesional, serán consideradas de la misma manera que las producidas por accidente de trabajo.

### **Artículo 45. Anticipos reintegrables**



Los trabajadores de EMASA con una antigüedad superior a un año podrán solicitar anticipos por un importe no superior al 20% de sus retribuciones brutas anuales; en caso de concesión, deberá reintegrarlo, sin intereses, mediante descuentos iguales en la nómina de los 24 meses siguientes. A tales efectos EMASA dispondrá de un fondo de 48.000'00 €. La comisión paritaria decidirá la oportunidad de concesión en cada caso. En caso de finalización de la relación contractual entre el trabajador y la empresa, se deberá reintegrar la cantidad adeudada en ese momento por el trabajador.

#### **Artículo 46. Póliza De Seguro**

EMASA suscribirá una póliza de seguro de vida para sus empleados, cubriendo los riesgos y por los importes siguientes:

- Invalidez Profesional absoluta	13.500 €
- Fallecimiento	13.500 €
- Muerte por accidente	33.000 €
- Muerte accidente circulación	50.000 €

#### **Artículo 47. Acción social.**

EMASA permitirá a sus trabajadores hacer uso gratuitamente, con causa justificada, de los servicios públicos que la empresa preste, siempre y cuando ello no represente perjuicio para los demás usuarios y la empresa. Esta acción se extiende a cualquier sociedad en la que EMASA sea máximo accionista. A tal fin se entregarán las correspondientes credenciales de identificación.

Dicha acción social se extenderá también a aquellos trabajadores que se jubilen o prejubilén y acrediten una antigüedad ininterrumpida en la empresa de 10 años como mínimo, tendrán derecho a seguir disfrutando de los servicios públicos que presta la empresa. En el caso del trabajador jubilado o prejubilado, el beneficio de esta acción social recaerá en el propio trabajador y se extenderá como máximo al cónyuge del mismo. El mal uso de esta acción social conllevaría la pérdida de dicho beneficio.







En caso de que un trabajador de EMASA derivase en una incapacidad parcial, la empresa lo reubicará en otro puesto en el que esté capacitado siempre que sea posible.

La empresa se compromete que en caso de retirada de carnet de conducir de un trabajador, necesario para su puesto de trabajo, este será reubicado en otro puesto hasta la recuperación del mismo, siempre y cuando la retirada de dicho carnet haya sido producida por una conducción en situación de emergencia durante su turno de trabajo y determinada por un agente de la autoridad.

## **Capítulo V. Jornada, Vacaciones, Licencias Y Excedencias**

### **Artículo 48. Jornada**

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales. Dentro de la jornada diaria, los trabajadores tendrán derecho a 30 minutos de descanso considerados como tiempo efectivo de trabajo, (tiempo de bocadillo). Todo el personal dispondrá de una reducción de una hora en su jornada entre los días 01 de junio y 30 de septiembre; así como desde el primer sábado hasta el domingo de piñata en carnavales y desde el Domingo de Ramos hasta el Domingo de Resurrección en Semana Santa y la festividad de Navidad desde el día 22 de Diciembre hasta el día 7 de enero ambos inclusive. Todo trabajador que desee voluntariamente y preavisando a la empresa trabajar las citadas reducciones será retribuido económicamente con la cuantía de los distintos importes de horas extras que corresponda, según los turnos trabajados. Al ser este punto de carácter voluntario, no implicará por parte de la empresa el abono de dietas.

Asimismo, el personal de EMASA que trabaje en el turno de tarde los días 24 y 31 de diciembre se adelantará la hora de salida del horario habitual a las 21 horas.

Esta reducción se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

En el caso de que dos trabajadores de igual categoría deseen cambiar el turno entre ellos. Podrán hacerlo siempre y cuando lo comuniquen por escrito con una antelación mínima de 72 horas. Asimismo, el personal podrá realizar cambios de centros o rutas, comunicándolos con 3 días de antelación, siempre que no afecte al servicio y que se garantice la rotación periódica y no esporádica por todos los centros de trabajo o ruta.





Todo personal de EMASA, podrá cambiar de turno y centro de trabajo en aquellas vacantes que estén ocupadas por personal de ETT, siempre que se comunique con un mínimo de antelación de una semana, para así permitir el cierre de los cuadrantes con la empresa temporal.

La distribución de la jornada laboral y el cuadrante de horarios correspondiente a cada categoría laboral quedan reflejados en el ANEXO Nº 3.

#### **Artículo 49. Vacaciones**

Todo el personal de EMASA, tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones ininterrumpidas, por año completo trabajado, siendo de aplicación un periodo de vacaciones proporcional para quienes no acrediten un año de antigüedad. Estas vacaciones deben disfrutarse del año natural. A petición del trabajador y previo acuerdo con la empresa, el periodo de vacaciones podrá fraccionarse en dos partes iguales; el inicio de vacaciones coincidirá con el día primero o el día dieciséis de cada mes; en el caso de que dicha fecha coincidiera con el periodo de descanso semanal, el periodo vacacional se contará a partir del día siguiente de dicho descanso. Las vacaciones se disfrutaran preferentemente en los meses de julio y agosto.

Si por necesidades del servicio le corresponde a un trabajador un mes diferente a los anteriores citados, siempre y cuando la asignación no haya sido por deseo expreso del trabajador, se incrementará un día de libranza más por cada mes de alejamiento en ambos sentidos de los meses antes citados. Si estando de vacaciones el trabajador sufriera internamiento clínico, se interrumpirá el cómputo de la misma el tiempo que permanezca hospitalizado. Estos días se habrán de disfrutar dentro del año natural, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En ningún caso el periodo de ausencia continuada será superior a 30 días naturales; el exceso se aplicará como días libres y se disfrutarán a lo largo del año, por mutuo acuerdo de las partes, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

#### **Artículo 50. Calendario de vacaciones**

La comisión paritaria de seguimiento programará la concesión de vacaciones confeccionándose al efecto en el mes de octubre el calendario de las mismas para el año siguiente, a fin de que los trabajadores tengan conocimiento el mes asignado para su disfrute con suficiente antelación. No podrán variarse unilateralmente los periodos resultantes de dicha asignación, si bien se admitirá el intercambio por acuerdo entre dos trabajadores de igual categoría y centro de



trabajo.

### **Artículo 51. Vacaciones de navidad, puente y día del patrón.**

Todo el personal de EMASA tendrá derecho a disfrutar 3 días libres durante la fiesta de navidad en unos de los siguientes turnos: Primer turno: 24, 25 y 26 de Diciembre. Segundo Turno: 31 de diciembre, 1 y 2 de enero. Los trabajadores disfrutarán como libranza efectiva los días siguientes: 25 de diciembre, 1 y 6 de enero. EMASA celebrará el día del patrón el último viernes del mes de junio, considerándose el mismo como día festivo.

Con la antelación debida se confeccionará en cada centro de trabajo un candelario a fin de que el disfrute de los citados días no conlleve la realización de horas extraordinarias. Aquellos trabajadores que no tengan incluidos estos días en cuadrantes, tendrán derecho a trasladar los días a otra fecha. EMASA concede un puente al año; para ello concertará con la representación social su concreción así como las medidas necesarias para evitar que provoque la realización de horas extraordinarias. Dichas concesiones no significarán reducción de trabajo efectivo en el cómputo anual.

### **Artículo 52. Licencias**

Todo el personal de EMASA, precisa comunicación escrita y justificación adecuada, tendrá derecho a licencias retribuidas por los días y motivos que a continuación se expone:

- a. 20 días naturales por matrimonio.
  
- b. 5 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, y familiares políticos de primer grado.
  
- c. 3 días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización (podrán ser disfrutado a voluntad dentro de los días de hospitalización) o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consaguinidad además de suegros, hijastros así como hermanos y abuelos del cónyuge.
  
- d. 3 días naturales por nacimiento de un hijo.





e. Cuando dichos casos se produzcan fuera de la provincia el plazo de licencia se prorrogará en dos días en los supuestos b, c y d.

f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente.

g. Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación académica.

h. 6 días de asuntos propios a lo largo del año. Estos días se solicitarán con una antelación no superior a un mes ni inferior a tres días hábiles. Para ello, no necesitarán justificación, admitiendo la empresa que dos trabajadores del mismo sector lo disfruten el mismo día, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

i. 1 día por la comunión de un hijo, siempre y cuando dicho día coincida con el trabajador de turno sin haber mediado cambio.

Asimismo, se estará en cuanto a licencias a la legislación laboral vigente y a la ley de conciliación y vida familiar.

Solo por caso fortuito podrá enlazarse licencia y vacaciones; las causas de licencia acaecidas en periodo vacacional, conlleva la pérdida de aquel beneficio, excepto aquellos trabajadores que estén disfrutando licencia de maternidad o paternidad.

Dichas licencias no significan reducción de trabajo efectivo en el cómputo anual.

### **Artículo 53. Excedencia voluntaria**

Todo trabajador podrá solicitar excedencia voluntaria siempre que tenga contrato indefinido en la empresa. EMASA, con sujeción a lo legalmente establecido al respecto, deberá resolver la petición en un plazo máximo de 30 días naturales a contar desde la fecha de presentación de la solicitud. No podrá solicitarse excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. No se percibirá retribución alguna ni se computará este período de excedencia a efectos de antigüedad ni de sus repercusiones económicas. Este derecho sólo podrá ser de nuevo ejercitado por un mismo trabajador si ha transcurrido desde la reincorporación un periodo de tiempo igual al de la excedencia siendo el límite máximo de este período de 4 años. Asimismo tendrá derecho a su reserva del





puesto de trabajo, para acceder al mismo una vez finalizado dicho período. En caso de incorporarse antes del tiempo solicitado se deberá preavisar con 30 días antes de la incorporación al puesto de trabajo

#### **Artículo 54. Licencia no retribuida**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán hasta tres meses de licencia al año no retribuida, con el límite máximo del 5% de la plantilla existente en el momento de la solicitud. No se percibirá retribución alguna ni se computará este periodo a efectos de antigüedad. Se solicitará con treinta días de antelación.

El seguimiento del cumplimiento de dicho artículo se regulará por la Comisión paritaria.

#### **Artículo 55. Excedencia especial**

Son causas de excedencia especial del personal las siguientes:

- Por nombramiento o elección, para cargo público o de representación sindical extra empresarial, cuando su ejecución sea incompatible con la normal asistencia al trabajo.
- Por la obligación de prestar el servicio militar o social sustitutorio equivalente.
- Por maternidad; tres años de excedencia.
- El personal que se encuentre en esta situación de excedencia especial, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y al cómputo de los efectos económicos por antigüedad por todo el tiempo de duración de la misma, no percibiendo durante tal período retribución alguna. Los excedentes especiales se incorporarán a sus puestos de trabajo en el plazo de treinta días, una vez desaparecida la causa que motivó tal situación.

#### **Artículo 56. Reducción de jornada por motivos familiares**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una





actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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. La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El trabajador que tenga en atención a un hijo disminuido físico o psíquico cuya minusvalía sea del 35% o de persona de la que el trabajador tenga asignada judicialmente la patria potestad, y que además dependa directamente del trabajador, con previa acreditación de dicha circunstancia, determinará una reducción de la jornada del 15% sin merma de sus retribuciones, a convenir con la empresa en su aplicación.

La acreditación de la dependencia económica y familiar se realizara mediante copia de la declaración del IRPF y certificado de convivencia. Esta prestación será revisable anualmente en Comisión paritaria.

Se adopta el siguiente acuerdo de revisión para la reducción de la jornada la guarda legal de menores de ocho años:

- 1.- Hasta los primeros 6 años lo que se establece en el art. 37 del estatuto de los trabajadores.
- 2.- En caso de que a partir de esa fecha se vuelva a solicitar la prórroga, esta será por los dos años restantes íntegros hasta cumplirse los ocho años máximos previsto en este apartado.

## **Capítulo VI. Formación Profesional Y Promoción Interna**

### **Artículo 57. Formación, reciclaje y perfeccionamiento**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 22 del estatuto de los trabajadores y para facilitar la formación profesional y promoción del trabajo, el personal afectado por este convenio, tendrá los siguientes derechos y beneficios:



1.- Estudios para la obtención de un título académico o profesional.

a.- Los trabajadores que realicen los estudios para la obtención de un título académico, tendrán facilidades para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

b.- Tendrán derecho asimismo al tiempo de licencia retribuidas para asistir a exámenes en los términos establecidos en el art. Correspondiente de este convenio.

2.- Cursos de perfeccionamiento profesional no organizados por EMASA.

Los trabajadores que soliciten los cursos que se refiere este apartado tendrán los siguientes derechos y beneficios:

a.- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para facilitar la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.

b.- Si la organización del trabajo no permite la adaptación de jornada a que se refiere al apartado anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la misma, hasta un 50% de su duración, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción. En ambos supuestos el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que se acredite que la realización de los mismos coincide con los días de trabajo. En ningún caso se producirá merma en cuanto a los 30 días de vacaciones anuales.

c.- Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

3.- Curso de perfeccionamiento profesional organizado por EMASA. Además de los derechos y beneficios contemplados en los apartados anteriores, a los trabajadores les será computado como tiempo efectivo de servicio en la empresa el que se utilice para la asistencia a los citados cursos.

### **Artículo 58. Promoción del personal**

La empresa preverá con la mayor antelación posible las ampliaciones de plantilla

que sean necesarias. Creará un sistema de promoción profesional para el personal, con objetos de cubrir internamente tanto las vacantes que se produzcan como las plazas de nueva creación. Se procederá a la oferta general de empleo en el caso de que el sistema anterior no cubra totalmente las nuevas necesidades de plantilla, siguiendo el procedimiento establecido en el art. 13.

### **Artículo 59. Incompatibilidades**

Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de este convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades; de manera particular la Ley 53/1984, de 26 de diciembre y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril. Como consecuencia de lo anterior, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudiera resultar incompatible con el puesto de trabajo que desempeña, en el ámbito de aplicación del presente convenio.

### **Artículo 60. Fomento de empleo**

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los 65 años. La vacante producida será cubierta de forma inmediata tanto la de jubilación como la producida por una baja de larga duración por enfermedad de otro trabajador. El sistema de provisión de vacantes será el descrito en los artículos anteriores; para ello se iniciará el proceso con la suficiente antelación. La representación de los trabajadores intervendrá en el desarrollo del procedimiento.

### **Artículo 61. Jubilación forzosa**

La edad de jubilación establecida en el artículo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos mínimos de carencia para la jubilación; en estos supuestos, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos mínimos de carencias establecidos por la Seguridad Social.

### **Artículo 62. Jubilación voluntaria.**

Sin perjuicio de R. D. 1 194/85 de 17 de junio, los trabajadores tendrán derecho a una prima por jubilación voluntaria en la cuantía que a continuación se determina en función de los años de anticipación a la forzosa:



5 años o más	15025.30 €
4 años	12020.34 €
3 años	9015.18 €
2 años	6010.12 €
1 año	3005.06 €

En el caso de jubilación por invalidez permanente absoluta o gran invalidez, se aplicarán las mismas primas señaladas en el apartado anterior. Todo trabajador con sesenta años cumplidos y 25 años de servicio en la empresa podrá jubilarse percibiendo el 100% de sus retribuciones totales, hasta la edad máxima de 65 años.

## Capítulo VII. Seguridad E Higiene

### Artículo 63. Seguridad e higiene en el trabajo

De conformidad con la normativa vigente y dada las condiciones especiales del trabajo propio de EMASA, tanto la empresa como sus trabajadores prestarán atención preferente a las cuestiones de seguridad e higiene y salud en el trabajo. Se tendrá especial cuidado en:

1. Cumplir las disposiciones de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas fueren de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo, por razón de las actividades que en ellos se realicen.
2. Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que pueden afectar a la vida, integridad física y salud de los trabajadores.
3. Tomar las medidas necesarias para hacer accesibles en los locales y puestos de trabajo, a los trabajadores en condiciones físicas disminuidas, eliminando barreras arquitectónicas y obstáculos que dificulten su movilidad física.
4. Prever cuando fuere preciso tanto para la protección como para el mantenimiento de la maquinaria, herramientas materiales y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad.



5. Tener a disposición del personal, en su puesto de trabajo, un ejemplar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo.

6. EMASA llevará a cabo las gestiones oportunas a fin de que los trabajadores cuenten con asistencia médica, a través de una Mutua Patronal.

7. Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos, iniciales y anuales que serán garantizados por EMASA. La dirección procurará que las revisiones médicas se hagan en tiempo de trabajo efectivo.

8. EMASA, dotará de filtros, u otras medidas preventivas similares, a los monitores y pantallas de TRC. Asimismo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que en cada momento sea de aplicación.

9. Durante el periodo de embarazo se tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, cuando se estime que la permanencia en este, resulte perjudicial para la madre o el feto y especialmente en los casos que se trabaje con pantallas y monitores de TRC. El comité de Seguridad e higiene es el órgano competente para decidir dichos cambios de puesto de trabajo.

10. Se garantiza la confidencialidad en los datos de reconocimiento médicos. Se condiciona la formación en materia de Seguridad y Salud en el trabajo a las condiciones económicas de la Empresa.

11. EMASA establecerá los medios para permitir el uso de instalaciones destinadas a una mejora en materia de salud para aquellos trabajadores que la Mutua de accidente a la que está adscrita EMASA lo aconseje.

No obstante, se emplaza al Comité de seguridad y salud para que decida si el coste de dicho servicio será abonado total o parcialmente por la Empresa.

#### **Artículo 64. Delegados de prevención**

De acuerdo con el art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se designarán dos delegados de prevención cuyas competencias y facultades vienen recogidas en el art. 36 y s.s. de dicha ley.

#### **Artículo 65. Comité de seguridad y salud**





De conformidad con lo establecido en el art. 38 de la ley de prevención de Riesgos Laborales, se constituirá el comité de Seguridad y Salud. Dicho comité será paritario; será presidido por el gerente o persona en quien delegue. En el desempeño de su cometido el comité de seguridad y salud ejercerá las funciones y competencias que le atribuya la normativa vigente. EMASA facilitará a todos los trabajadores las prendas o equipos de protección que proceda, según la ordenanza general; el comité valorará y hará las propuestas oportunas en cada caso. Como trámite obligatorio deberá comunicar a la empresa las anomalías o deficiencias detectadas, con carácter previo al ejercicio de cualquier acción legal o denuncia; pasado un tiempo prudencial sin ninguna actuación correctora, se denunciará ante el órgano oficial competente.

### **Artículo 66. Ropa de trabajo**

El personal de EMASA que esté encuadrado en una de las siguientes categorías profesional, estará uniformado durante su jornada laboral:

- Cajera
- Limpiador
- Controlador nocturno
- Jefe de servicio
- Especialista polivalente
- Conductor de UMA
- Vigilante de Zona Azul

En el anexo nº 4 se detallan las prendas de uniformidad con que se dotará a cada empleado en su categoría correspondiente así como el tiempo previsto de vida útil.

### **Artículo 67. Uniformidad**





Es obligación del personal el uso del uniforme y distintivos, pasando su propiedad al vencimiento de la vida útil que tengan asignadas las prendas, siendo cada uno responsable de la conservación y buen uso de las mismas durante este periodo.

Se retribuirá a cada trabajador el 75% del coste de cada prenda de la uniformidad que por buen cuidado no necesite renovar el vestuario. Se deberá garantizar, no obstante, el decoro y la buena presencia del trabajador, pudiendo la empresa denegar individualmente dicha retribución en casos donde no se cumpla dichas garantías. Las prendas de seguridad no serán objeto de compensación quedando el trabajador obligado a renovarlo.

El vestuario de invierno se solicitará del 1 al 31 de julio y el de verano del 1 al 28 de febrero. Transcurrido este plazo toda aquella persona que no haya solicitado uniformidad, la empresa entenderá que no necesita vestuario para dicho periodo. La empresa entregará dicha uniformidad antes de cada temporada siempre y cuando el proceso de producción del fabricante así lo permita, al no depender de la empresa el cumplimiento de dichos plazos.

En el ANEXO nº 5 se detallan las cuantías del coste de cada prenda de la uniformidad y el total por cada sección. Para la retribución del 75% del coste para el trabajador que quiera acogerse a la compensación económica al no necesitar renovar su uniformidad. Estas retribuciones serán abonadas en el mes de julio para la uniformidad de verano y en el mes de octubre para la de invierno.

#### **Artículo 68. Devolución**

Los trabajadores que por cualquier circunstancia cesen en la Empresa, deberán devolver todas las prendas integrantes del uniforme así como los distintivos que se les hubieran entregado y estuvieran en período de vida útil.

#### **Artículo 69. Reposición de prendas**

En caso de deterioro del uniforme por causa imputable al trabajador, le será debidamente repuesto, a su cargo.

Si la causa del deterioro no es imputable al trabajador, le será repuesta la prenda deteriorada, sin cargo, contra entrega de la inutilizada.

### **Capítulo VIII. Derechos Sindicales**





## **Artículo 70. Garantías y derechos sindicales**

Sin perjuicio de la Ley 1/1995, y de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto:

1.- El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada de los trabajadores para la defensa de sus intereses. En aquellas en las que el censo sea inferior a 50 trabajadores, dicha competencia será ejercida por el Delegado, o Delegados de Personal.

2.- A estos efectos, se considerará que la totalidad de establecimientos dependientes de EMASA, constituyen un único centro de trabajo.

El Comité de Empresa y/o los Delegados de Personal dispondrán de un local adecuado y apto para la actividad propia de su representación.

## **Artículo 71. Delegados de personal**

La representación de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores corresponde a los Delegados de Personal. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante la Empresa la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas legalmente para el Comité de Empresa.

## **Artículo 72. Secciones sindicales**

1.-EMASA respetará el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar actividades sindicales, recaudar cuotas y distribuir información sindical dentro y fuera del horario de trabajo, sin perturbar la actividad normal del mismo. No podrá condicionar el empleo de un trabajador el hecho de que esté o no afiliado, ni coaccionarse a que renuncie a su afiliación sindical; tampoco a despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

2.-A los afiliados que lo soliciten por escrito, les será descontada en nómina la cuota sindical.

3.-En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los





sindicatos podrán insertar sus comunicados e información.

4.- Las Secciones Sindicales tendrán derecho a la utilización de un local en el que puedan desarrollar sus actividades.

5.- Los Delegados Sindicales, que deberán ser trabajadores en activo, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto.

### **Artículo 73. Garantía de los representantes de los trabajadores**

Además de las garantías previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo y la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, los representantes de personal dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas. La utilización del crédito de horas tendrá carácter preferente, con la única limitación de comunicar previamente su inicio. En supuestos debidamente justificados este crédito podrá ser razonablemente ampliado. El crédito de horas mensuales podrá ser acumulado a cualquiera de sus componentes, comunicándolo con la antelación suficiente.

### **Artículo 74. Derecho de reunión**

Se podrán convocar cuatro reuniones o asambleas al año dentro del horario de trabajo con un cómputo global máximo de diez horas anuales, previa solicitud a la dirección; ésta accederá siempre y cuando se garantice el correcto funcionamiento de la Empresa.

### **Artículo 75. Participación sindical**

El derecho de participación de los trabajadores, considerado consustancial a una sociedad democrática, es reconocimiento amplio del derecho de los trabajadores a ser corresponsables y coprotagonistas en las decisiones que les afecten. Un representante de los trabajadores tendrá derecho a participar con voz y sin voto en el órgano de dirección de EMASA, cuando deban ser tratados asuntos que afecten directamente al personal.





## Capitulo IX. Clasificación Del Personal Y Definición De Puestos De Trabajo

### Artículo 76. Clasificación del personal

El personal al que le es aplicable este Convenio Colectivo se clasifica en cinco grupos; dentro de cada grupo se contemplan varias categorías profesionales.

GRUPO I. TITULADO GRADO MEDIO

GRUPO II. - JEFE DE EXPLOTACION

JEFE ADMINISTRATIVO

GRUPO III. - JEFE DE SERVICIO

OFICIAL ADMINISTRATIVO N. A Y N. B.

ESPECIALISTA POLIVALENTE

ESPECIALISTA MULTIFUNCION

GRUPO IV. -CONDUCTOR DE UMA

VIGILANTE DE ZONA AZUL

CAJERA PARKING

CONTROLADOR NOCTURNO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

CAJERO





## GRUPO V. - LIMPIADOR

### **Artículo 77. Definiciones**

Las definiciones de las distintas categorías profesionales así como el detalle de funciones a realizar, se entenderán descritas con carácter enunciativo y no limitativo; en consecuencia, deben considerarse implícitos, en cada una de ellas los cometidos conexos y congruentes que sean objetivamente necesarios para la realización del trabajo y desarrollo de las funciones descritas para cada categoría. Cada empleado de EMASA tiene reconocida una categoría profesional y está adscrito a una Sección; ésta última solo se modificará en casos excepcionales y por el tiempo mínimo imprescindible.

### **Artículo 78. Titulado de grado medio**

Está en posesión del correspondiente título profesional expedido por el centro universitario legalmente facultado para ello, y desempeña las funciones propias de su titulación en el puesto de trabajo de dirección intermedia que ocupa. Realiza las actividades generales que le encomienda el gerente, así como, bajo su propia responsabilidad, aquellas concretas para las que esté facultado al amparo de su titulación profesional. Desempeña la misión de Director Técnico-Comercial. Dirige los departamentos técnicos, I+D y compras. Orienta y dirige las tareas del Jefe de Explotación y los Jefes de Servicio y demás personal que tenga a su cargo; propone medidas correctivas para el personal sobre el que tenga jerarquía.

### **Artículo 79. Jefe de explotación**

Es el responsable técnico y de producción del servicio o servicios a su cargo, en lo referente al funcionamiento y operatividad. Está a las órdenes directas de un titulado, director técnico. Ordena y coordina todas las actividades necesarias para la consecución de los objetivos preestablecidos. Sin perjuicio de su personal participación en el trabajo. Con iniciativa y responsabilidad, ajustándose a las normas emanadas de la dirección ejerce funciones de organización, mando, control y supervisión, coordinando todas las tareas de una o más áreas de actividad de EMASA. Es responsable de las tareas de mantenimiento; debe proponer mejoras y transmitir las propuestas hechas por el personal a su cargo. Se le reconoce la capacidad de iniciativa, por conocimiento y experiencia, encaminada al logro de un alto nivel de calidad en la prestación del servicio.

### **Artículo 80. Jefe administrativo**







Es el que a las órdenes del Gerente asume la responsabilidad de la gestión del departamento administrativo, sin perjuicio de su personal participación en el trabajo. Ante acontecimientos concretos, a fin de prestar al departamento técnico el apoyo administrativo necesario, deberá facilitar al Director Técnico el personal humano necesario para tal fin.

### **Artículo 81. Jefe de servicio**

Es responsable del funcionamiento y operatividad del servicio o servicios a su cargo. Está a las órdenes directas del Director Técnico y del Jefe de Explotación. Coordina actividades necesarias para la consecución de objetivos preestablecidos sin perjuicio de su personal participación en el trabajo, con iniciativa y responsabilidad, ajustándose a las normas emanadas de la

Dirección. Es responsable de las tareas de mantenimiento; debe proponer mejoras y se le reconoce la capacidad de iniciativa, por conocimiento y experiencia, encaminada al logro de un alto nivel de calidad en la prestación del servicio. No obstante lo anterior, dentro de dichas funciones no se encuentra recogida la de mando sobre el personal de la empresa perteneciente a su área de responsabilidad, por lo que en ningún momento percibirá plus de jefatura por tal concepto.

Atendiendo a los criterios organizativos de la dirección, ésta podrá determinar el desarrollo de dicha función en régimen de jornada partida, sin que ello implique una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo. Igualmente atenderá las posibles reclamaciones de usuarios relacionados con su área de servicio, del mismo modo efectuará las siguientes tareas:

- 1.- Mantenimiento de parquímetros, volcado, reparto y recogida de terminales.
- 2.- Recaudación de los parquímetros de Zona Azul y cajeros automáticos de aparcamientos, así como su traslado al punto donde la empresa determine la entrega de los fondos.
- 3.- Igualmente deberá participar en las tareas propias del personal integrado dentro de sus áreas de servicios.
- 4.- Será responsable de la gestión de repuestos almacenes fungibles propia de su área de servicio.





5.- Lectura de partes de incidencia o similares para una vez filtrados, poner en conocimiento de los superiores los asuntos más importantes.

### **Artículo 82. Oficial administrativo Nivel A Y B**

El Oficial Administrativo nivel A es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y con completo conocimiento de inferior categoría realizan tareas de responsabilidad relacionadas con la sección de destino, así como otras que requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. El Oficial Administrativo nivel B es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza funciones administrativas con iniciativa y responsabilidad. Igualmente realizará todas aquellas actividades que sean inherentes a su categoría profesional dentro del marco de la gestión y del objeto social de la empresa. Empleará como elementos auxiliares el ordenador, la máquina de escribir, la calculadora, la fotocopiadora, el facsímil y el teléfono.

### **Artículo 83. Especialista polivalente**

Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza funciones de mantenimiento y vigilancia con iniciativa y responsabilidad. Igualmente realizará todas aquellas actividades que sean inherentes a su categoría profesional dentro del marco de la gestión y del objeto social de la Empresa encaminada al logro del correcto funcionamiento de los equipos y demás elementos de las instalaciones y dependencias de EMASA. Su campo de actuación se circunscribirá a los aparcamientos subterráneos y parquímetros de zona azul, ampliándose paulatinamente a todos los campos de actividad de EMASA después de la correspondiente formación y adaptación profesional.

### **Artículo 84. Especialista multifunción**

Es el trabajador que reúne dentro de sus funciones las recogidas en los artículos: 83 (Especialista Polivalente), 85 (Conductor de UMA) y 90 (Cajero) del presente Convenio Colectivo.

Los cometidos que realice en cada momento, serán determinados por la Dirección a requerimiento de las necesidades del servicio, extendiéndose a trabajos de: mecánica, albañilería, fontanería y soldadura, tanto eléctrica como autógena. Su salario será idéntico al estipulado para la categoría de Especialista Polivalente,





según se recoge en la tabla salarial del vigente convenio. La persona que ejerza dicha función percibirá un plus de 50 Euros al mes, excepto el mes de vacaciones.

### **Artículo 85. Conductor de Uma**

Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional realiza las funciones encomendadas al SEROMU con iniciativa y responsabilidad en la realización de las tareas encomendadas. Es titular de un permiso de conducción B y C o superior, complementado con el E, tiene la función de conducir cualquier vehículo de EMASA, con remolque o sin él, así como la de realizar las oportunas operaciones de enganche y arrastre para retirar de la vía pública los vehículos cuya remoción disponga la Policía Local. Comprobar diariamente el correcto funcionamiento del vehículo que le sea asignado y de sus mecanismos. Es responsable del vehículo asignado, de su conservación, de su limpieza y de las operaciones de arrastre que efectúe en su turno de trabajo. Expedir facturas y recaudar el importe correspondiente a operaciones solicitadas por particulares; igualmente recaudará las tasas cuando la operación ordenada por la Policía Local no supere la fase de iniciación.

### **Artículo 86. Vigilante de zona azul**

Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza las funciones encomendadas al servicio de Zona Azul con iniciativa y responsabilidad en la realización de las tareas encomendadas. Tiene la función de control del cumplimiento de las normas de estacionamiento limitado por parte de los vehículos; propuesta de denuncia a aquellos vehículos que estén infringiendo dichas normas, Ordenanza Municipal de Circulación o Ley de Seguridad Vial; vigilancia de los vehículos estacionados en su zona así como auxilio a la Policía Local a su demanda.

Efectúa, mediante el terminal informático, labores de muestreo para conocer los índices de ocupación y cumplimiento, así como la pesquisa de vehículos en Orden de busca y captura. Además, realiza el seguimiento y notificación del correcto funcionamiento de los parquímetros, a fin de detectar cualquier anomalía en los mismos, debiendo comunicar con el servicio de mantenimiento para solventarla a la mayor brevedad. Realiza la recaudación de la zona que tenga asignada o acompaña al recaudador conduciendo el vehículo de la empresa

### **Artículo 87. Cajera parking**



Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional realiza las funciones administrativas, de recaudación y de vigilancia en los aparcamientos subterráneos, con iniciativa y responsabilidad en la realización de las tareas encomendadas. Durante su turno custodia las existencias efectivas, los justificantes y la documentación soporte de sus actuaciones. Al finalizar su turno de trabajo debe efectuar el arqueo de caja y rellenar los informes de operaciones efectuadas. Asimismo resuelve las incidencias y anomalías, que se presenten en su turno en el Parking; para los que esté debidamente capacitado e instruido. Coordina y supervisa el trabajo del limpiador. Los días a devolver a este colectivo será los fines de semana o en negociación entre empresa y este colectivo.

### **Artículo 88. Controlador nocturno**

Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional realiza las funciones administrativas y de vigilancia en los Aparcamientos subterráneos, con iniciativa y responsabilidad, en el turno de noche, Durante el turno de noche, custodia las existencias efectivas, los justificantes y la documentación. Igualmente resuelve las incidencias o anomalías que detecte en su turno siempre que esté capacitado y formado para ello. Realiza todas aquellas actividades programadas, previstas por su jefe inmediato, inherentes a su categoría profesional y encaminadas al logro de un correcto funcionamiento o mejor presentación de los equipos y demás elementos de las instalaciones y dependencias de los aparcamientos subterráneos.

Al finalizar su turno de trabajo debe efectuar el arqueo de caja, rellenar los informes de operaciones efectuadas y preparar la valija para su envío a las Oficinas Centrales. Dicho trabajador tendrá derecho al intercambio de aparcamiento en un mismo turno cuando el aparcamiento al que solicita cambiar este ocupado por personal de la ETT.

Tendrá derecho a la elección de sus días de devolución dentro del cuadrante, siendo esto condicionado a disponer la empresa de los intercambios quincenales durante el mes de octubre; así como a la entrega de los cuadrantes al personal que se designe y a la devolución y aceptación del mismo en el mes de Noviembre.

### **Artículo 89. Auxiliar administrativo**

Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza las funciones administrativas encomendadas, con iniciativa y responsabilidad limitada. Realiza operaciones



elementales de administración y tareas burocráticas de carácter repetitivo, determinadas de manera precisa y específicas; igualmente ejecuta trabajos puramente mecánicos inherentes a las tareas de oficina.

Su trabajo es supervisado, en su caso, por un Oficial Administrativo. Empleará como elementos auxiliares los mismos que el Oficial Administrativo. Eventualmente y por las licencias ordinarias previstas en la legislación vigente, sustituye al Oficial Administrativo.

### **Artículo 90. Cajero**

La categoría de cajero tendrá las mismas retribuciones que la categoría de cajera de parking, y hará indistintamente las funciones de controlador nocturno y de cajera de parking, en cualquiera de los turnos de mañana, tarde o noche.

### **Artículo 91. Limpiador**

Es el trabajador que actuando a las órdenes de su jefe inmediato y dentro de los límites de su categoría profesional, realiza las tareas de limpieza y baldeo que no requieran uso de máquinas autopropulsadoras.

Transitoriamente llevará a cabo la limpieza de las Oficinas centrales. Asimismo llevará a cabo la limpieza, periódica o extraordinaria del exterior de las máquinas expendedoras de tickets de la Zona Azul.

## **Capítulo X. Meritos Y Premios; Faltas Y Sanciones**

### **Artículo 92. Régimen de premios por meritos**

Se establece un sistema de reconocimiento de méritos con el fin de premiar las actuaciones sobresalientes que excedan notablemente de los normales deberes profesionales así como las sugerencias, debidamente planteadas y posteriormente llevadas a cabo con éxito que representen una mejora sustancial en la operatividad de EMASA, en la disminución del gasto o en el incremento del resultado de la explotación de los servicios. Se creará una Comisión Paritaria para la evaluación de las actuaciones y de las sugerencias, así como para baremar el



premio que en cada caso corresponda al titular del acto meritorio o de la sugerencia exitosamente adoptada. EMASA crea un fondo anual de 6.010,12 euros para tal efecto.

### **Artículo 93. Régimen disciplinario**

Se considerará falta toda acción u omisión voluntaria que suponga infracción de los deberes y obligaciones impuestos por las disposiciones legales vigentes, así como las que se detallan en el texto del presente convenio.

### **Artículo 94. Faltas**

Concretamente se considerarán faltas laborales aquellas actuaciones injustificadas que atenten a la moral; a la asistencia y permanencia en el puesto de trabajo; al respeto, corrección y buen trato entre el personal de la empresa y con los usuarios; a la limpieza, higiene y decoro; a la debida subordinación, obediencia y respeto a los superiores jerárquicos; a la perfecta vigilancia y control de los sistemas y equipos; y en general al normal cumplimiento de sus obligaciones profesionales señaladas en los Reglamentos interiores y en las normas generales de organización y funcionamiento dictadas por la Dirección de EMASA.

### **Artículo 95. Clasificación de las faltas**

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser clasificadas como leves, menos grave, graves o muy graves, Dicha clasificación se efectuará atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso así como al mayor o menor perjuicio que se cause a la Empresa y al ciudadano en general. Ante la comisión de una falta se valorarán cuantos elementos se estimen de interés en relación a los efectos que pudieran derivarse del hecho o de la omisión en cuestión. La intencionalidad será siempre considerada circunstancia agravante; la falta de intencionalidad será siempre considerada circunstancia atenuante; la fuerza mayor tendrá la consideración de circunstancia eximente de imputabilidad.

### **Artículo 96. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves, salvo causa de fuerza mayor, las siguientes acciones u omisiones:



- Falta de aseo e higiene personal y corrección en el uso del uniforme.
  
- Falta de limpieza o descuido en la conservación de las dependencias, servicios, material y útiles de la Empresa.
  
- No firmar los partes de asistencia o no efectuar el control correspondiente, o no rellenar y firmar el parte diario de trabajo.
  
- No avisar previamente en caso de falta justificada.
  
- Falta de puntualidad de hasta cinco minutos no repetidas en el mes.
  
- En caso de baja por enfermedad, no avisar a la Empresa en tiempo oportuno o no entregar el parte de baja dentro de las setenta y dos horas siguientes a aquellas en que sea extendido por el médico.
  
- No comunicar puntualmente a la Empresa los cambios de domicilio, así como los datos necesarios para la Seguridad Social.
  
- En general, el incumplimiento de los deberes, la inobservancia del Reglamento o la inobediencia de órdenes de servicio que sean competentes, por negligencia o descuido excusable, que no puedan constituir una falta de superior categoría.

### **Artículo 97. Faltas menos graves**

Se considerarán faltas menos graves, salvo causa de fuerza mayor, las siguientes acciones u omisiones:

No presentación a la inspección médica cuando sea requerido para ello.

Falta de puntualidad superior a 5 minutos no repetidas en el mes.

Falta de puntualidad leve, sin causa justificada, de 3 a 5 días en un mes.

Faltar injustificadamente al servicio sin haber obtenido un permiso previo.

Abandonar el puesto de trabajo por breve tiempo durante la jornada, sin causa



justificada o sin tener previo permiso para ello.

- No usar el uniforme o utilizar prendas de vestir distintas a las que hubiese sido entregadas por la empresa, con incumplimiento de la normativa de uso aplicable.

- El empleo del tiempo, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo, salvo autorización expresa.

- La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros o superiores, así como la discusión con ellos.

- Proferir palabras malsonantes o gestos groseros.

- Fijar carteles o escribir letreros de cualquier clase en los centros de trabajo, sin autorización expresa de la Dirección.

- Introducir en el centro de trabajo personas extrañas al mismo, sin la debida autorización, siempre que se haga con un fin no lícito, se ponga en peligro la seguridad del centro o se causen trastornos en la normal actividad laboral.

- En general, el incumplimiento de los deberes, la inobservancia del Reglamento o la desobediencia de órdenes de servicio que sean competentes, cuando revistan cierta importancia y no puedan constituir una falta grave.

- En todo caso, la doble comisión de una misma falta leve en 1 mes.

### **Artículo 98. Faltas graves**

Se considerarán faltas graves, salvo causa de fuerza mayor, las siguientes acciones u omisiones:

- Las faltas de puntualidad cuando excedan de 7 en un mes.

- Las faltas de respeto entre compañeros de trabajo.

- La simulación de asistencia al trabajo por medio de tercera persona.







- No presentarse al servicio durante 48 horas sin causa justificada.
  
- La desobediencia a los superiores en lo que concierne a órdenes de trabajo o servicio, dentro de la jornada laboral y competencia.
  
- El consumo de drogas durante el trabajo que no hayan sido prescrita con fines terapéuticos y que repercutan negativamente al trabajo, así como la embriaguez no habitual durante el trabajo.
  
- El abandono injustificado del servicio.
  
- Originar riñas y/o pendencias con los compañeros en horas de trabajo.
  
- Quebrantar las normas de seguridad durante el trabajo.
  
- Ocasionar de forma sistemática, tanto a la UMA como al vehículo arrastrado, daño alguno.
  
- Ocasionar notables desperfectos -imputables al trabajador- al material a su cargo.
  
- Agredir o insultar a personas de la Empresa que no ejerzan mando.
  
- Cometer hurtos de poca consideración efectuados por primera vez.
  
- El abuso de autoridad o el incumplimiento de su deber por parte de personas que ejerzan mando en la Empresa.
  
- Ocultación fraudulenta de cambios de domicilio o de los datos necesarios para la Seguridad Social.
  
- La ocultación maliciosa de errores propios que puedan causar perjuicios a la producción, maquinaria, útiles o herramientas de trabajo o a otros empleados.
  
- La negativa a identificarse o a mostrar el contenido de los paquetes a un responsable de la Empresa, en caso de fundadas sospechas para su





comprobación, siempre que la misma se haya intentado delante de un representante de los trabajadores o de un compañero en ausencia de aquél; en su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador.

- No dar aviso inmediato en caso de producirse un accidente laboral.
- Utilizar máquinas o herramientas para las que no esté autorizado.
- La utilización de máquinas o herramientas que no se hallen en perfecto estado de funcionamiento, teniendo conocimiento de ello.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, a la calidad del servicio o que ocasione una disminución en el rendimiento.
- Arrancar o deteriorar los carteles, avisos, impresos de orden interior y de trabajo.
- Solicitar u obtener permisos, alegando para ello causa falsa o inexistente.
- La utilización de sellos o anagramas de la Sociedad, sin permiso expreso de un superior.
- Entregarse a cualquier clase de juegos o pasatiempos durante el trabajo. Si por ese motivo se produjese daño a los compañeros de trabajo o la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
- Las proposiciones y acciones que puedan atentar contra la ética y la moral de los compañeros de trabajo.
- Conducir imprudentemente dentro de una dependencia de EMASA o fuera de ella
- La deslealtad o abuso de confianza que no produzca perjuicio muy grave a la Empresa.
- Frecuentar bares o cantinas durante el trabajo sin estar autorizado para ello.





- La falta de responsabilidad sobre las herramientas y utillajes.
- No comparecer ante el instructor de un expediente disciplinario, ya sea en calidad de inculpado o de testigo, cuando se haya recibido la citación, en tiempo y forma, dentro de la jornada de trabajo.
- En general, el incumplimiento de los deberes, la inobservancia del Reglamento o la desobediencia de órdenes de servicio que sean competentes, cuando revistan importancia y no puedan constituir una falta muy grave.
- En todo caso, la Comisión de tres faltas leves o menos graves en un mes.

### **Artículo 99. Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves, salvo causa de fuerza mayor, las siguientes acciones u omisiones:

- Las de comportamiento o situación que atenta contra el respeto o la intimidad y/ o contra la libertad de los trabajadores, conductas de acoso sexual verbales o físicas.
- En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada o sobre personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.
- La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa y el hurto, robo, estafa, hurto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma, o durante el desempeño de servicios por cuenta de la Empresa.
- El fraude en la vigilancia y control de cobros.
- La formulación de un parte de inspección que no se ajuste a la realidad con propósito deliberado de perjudicar a un trabajador.
- Violar el secreto de la correspondencia o de cualquier documento de la Empresa, así como revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligatoria





o dar con malicia, a los superiores, informes falsos sobre el curso de su labor.

- Toda acción u omisión consciente realizada en contra de las normas de seguridad, si implica riesgo de accidente, peligro de avería para las instalaciones o atente contra la salud.

- El soborno o intento de soborno para obtener ascensos, cambios de trabajo, permisos retribuidos o cualquier otro beneficio, así como aceptar el soborno o ayudar deliberadamente a alguien para la consecución de estos fines.

- Abandonar el puesto de trabajo antes de que llegue el relevo, sin obtener autorización del encargado en un plazo de una hora.

- La complicidad o encubrimiento de faltas muy graves.

- El abandono del trabajo sin permiso previo.

- La reincidencia en la falta de limpieza e higiene personal.

- La embriaguez habitual o reincidente, o drogadicción que repercutan negativamente en el trabajo.

- La desobediencia a los superiores en cuestiones de trabajo, si es en materia grave, si se induce a otros a desobedecer, si implica quebranto manifiesto de la disciplina, o si se origina con ello daños a personas, cosas o instalaciones.

- Los malos tratos de palabra o de obra, la falta de respeto en materia grave a los subordinados, compañeros, superiores y público. Igual calificación merecerá la falta de respeto si se origina pendencia causando lesiones, daños en instalaciones o notoria interrupción del trabajo.

- Simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas fuera de la Empresa, que no puedan ser calificadas como ocurridas "in itinere".

- La suplantación de personalidad activa y pasiva, así como el consentimiento de ello.





- La comisión de actos que atenten a la moral y/o las buenas costumbres, en los locales o dependencias de la Empresa, dentro o fuera de los centros de trabajo, durante la jornada laboral.
  
- Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en útiles, productos, herramientas, máquinas, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
  
- La modificación o retirada, por cuenta propia y sin autoridad de los aparatos y dispositivos de protección puestos en las herramientas, instalaciones y vehículos.
  
- La negligencia o imprudencia inexcusable que sean causa de accidentes graves o deterioros importantes en la maquinaria, utillaje, instalaciones y/o personal.
  
- Los hurtos de alguna consideración o la reincidencia en hurtos de poca importancia.
  
- La ejecución del trabajo en estado de embriaguez o drogado, existiendo riesgo de accidente, o deficiencia clara en los resultados del trabajo.
  
- Causarse lesiones deliberadamente.
  
- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.
  
- Todas las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
  
- En general, el incumplimiento de los deberes, la inobservancia del Reglamento o la inobediencia de órdenes de servicio que sean competentes, cuando revistan especial importancia.
  
- En todo caso, la comisión de tres faltas graves dentro del período de un mes, aunque sean de distinta naturaleza.

### **Artículo 100. Sanciones**

Siempre será presumible la inocencia del trabajador. Las sanciones serán acordadas por la dirección de la Empresa. Las sanciones correspondientes a faltas





leves no requerirán apertura de expediente disciplinario pero deberá comunicarse al trabajador la imputación de los hechos, prestándole audiencia en un plazo no superior a diez días desde la comisión de la falta. Las faltas menos graves, graves y muy graves requerirán la tramitación previa de un expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al interesado y a los representantes de los trabajadores; se dará audiencia al trabajador. Los representantes de los trabajadores serán oídos con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que la dirección pudiera adoptar durante la instrucción del expediente. En todo caso, el procedimiento disciplinario se ajustará formalmente a lo previsto en las normas laborales vigentes. La Empresa comunicará, en cualquier caso, a los representantes de los trabajadores la sanción a imponer a un trabajador, con una antelación mínima de setenta y dos horas.

### **Artículo 101. Sanciones para faltas leves**

Se podrán imponer, cuando la falta sea calificada de leve, las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal privada.
- Amonestación por escrito.

### **Artículo 102. Sanciones para faltas menos graves**

Se podrán imponer, cuando la falta sea calificada de menos grave, las siguientes sanciones:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o de puntualidad no justificadas.

### **Artículo 103. Sanciones para faltas graves**





Se podrán imponer, cuando la falta sea calificada de grave las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
- Anotación de demérito en el expediente personal.

#### **Artículo 104. Sanciones para faltas muy graves**

Se podrán imponer, cuando la falta sea calificada de muy grave, las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
- Anotación de demérito cualificado en el expediente personal.
- Despido disciplinario.

#### **Artículo 105. Justicia ordinaria**

Las sanciones establecidas en los artículos precedentes se entienden sin perjuicio de la comunicación a los juzgados o tribunales ordinarios que resulten competentes en cada caso, cuando la falta cometida pueda constituir falta o delito.

#### **Artículo 106. Prescripción**

- Las faltas leves prescribirán a los diez días.
- Las faltas menos graves prescribirán a los quince días.
- Las faltas graves prescribirán a los veinte días.
- Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.





El plazo de prescripción se contará a partir de la fecha en que la dirección de Emasa tenga conocimiento de la comisión u omisión del hecho que constituya la falta. En todo caso, cualquier falta, prescribirá definitivamente a los seis meses de haberse cometido. El plazo de prescripción quedará interrumpido por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pudiera instruirse, siempre que el conjunto de trámites no supere el plazo de seis meses, desde la acción u omisión, por causas ajenas al trabajador expedientado.

### **Artículo 107. Notificaciones y recursos**

Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al afectado especificándose la fecha, los hechos que constituyen la falta, la naturaleza de ésta, el artículo en que se encuentra tipificada y la sanción impuesta. Cuando la sanción procedente sea la de despido, deberá ser acordada expresamente por la dirección. Contra la procedencia de cualquier sanción, podrá recurrirse ante el Juzgado de lo Social, previo intento de conciliación en el CMAC, hasta sentencia firme del recurso, la sanción no podrá ser ejecutada.

### **Artículo 108. Cancelación**

La Empresa cancelará las notas desfavorables por sanciones obrantes en los expedientes personales de los trabajadores, de no haberse producido nueva falta de cualquier clase o graduación. Para que proceda dicha cancelación, el trabajador deberá haber observado una conducta intachable durante los siguientes períodos de tiempo:

- a.- Seis meses para la cancelación de faltas leves.
- b.- Un año para la cancelación de faltas menos graves.
- c.- Dos años para la anulación de faltas graves.
- d.- Tres años para la anulación de faltas muy graves.

### **Artículo 109. Encubrimiento de faltas**

Los jefes que toleren o encubran faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la misma corrección o sanción que la dirección imponga







al infractor, en función de la intencionalidad y de la perturbación para el servicio. La reiteración o reincidencia en la tolerancia o en el encubrimiento provocará el consiguiente incremento del juicio de desvalor de dicha conducta.

### **Artículo 110. Denuncias**

Todo trabajador podrá denunciar por escrito, por si mismo o a través de sus representantes, los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral.

La dirección de EMASA abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

COLOFON. El presente Convenio Colectivo se firma por las partes negociadoras, en la ciudad de Cádiz.



## ORGANIGRAMA JERARQUICO – FUNCIONAL EMASA AÑO 2010.



### Anexo nº 2 EMASA - TABLA SALARIAL 2010

GRUPO	PROFESIONAL	S. BASE	P.CONVN	PJEFAT	PENOSO	QUEBR.	PPANT	DESG. UNIF.	PAG. MAR.	PAG. JUL.	PAG. DIC.	PAG. PRD.
1	T. GRADO ME	1690,00	364,29	213,88			25,81	100,00	1645,73	1690,00	1690,00	728,85
2	JEFE EXPLOT.	1754,65	415,91	106,94			25,81	100,00	1607,80	1754,65	1754,65	791,98
2	JEFE ADVO.	1754,65	415,91	106,94			25,81	100,00	1607,80	1754,65	1754,65	791,98
3A	JEFE SVICIO.	1716,38	359,23				25,81	0,00	1573,00	1716,38	1716,38	791,98
3B	OFIC. ADMO. NA.	1733,98	199,55	88,60			25,81	100,00	1592,03	1733,98	1733,98	855,13
3B	OFIC. ADMO. NB.	1712,94	227,03		11,97		25,81	100,00	1543,51	1712,94	1712,94	855,13
3B	ESPPOLIV.	1599,85	212,74	59,78					1482,95	1599,85	1599,85	855,13
4	COND. UMA	1539,51	211,61	59,78	3,98				1424,78	1539,51	1539,51	855,13
4	VIG. Z. AZUL	1539,78	204,37	59,78					1424,78	1539,78	1539,78	855,13
4	CAJERA PARK	1492,77	189,40	25,81	11,97				1381,15	1492,77	1492,77	855,13
4	CAJERO	1492,77	189,40	25,81	11,97				1381,15	1492,77	1492,77	855,13
4	CONTR. NOC.	1492,73	220,76	25,81					1381,15	1492,73	1492,73	855,13
4	AUX. ADMO.	1492,73	198,71				25,81	100,00	1381,15	1492,73	1492,73	861,33
5	LIMPIADOR	1416,51	144,90	59,78					1282,99	1416,51	1416,51	855,13

Nota: El Plus de disponibilidad es de 235,27 € para las categorías de T. Grado Me, Jefe Explot. Jefe Advo. y Jefe Svco. y de N° percep. año: 12; El Plus ponderado es de 144,00 € para la categoría de Contr. Noc. y de N° percep. año: 12; La bolsa de vacaciones es de: 200,00 € para todas las categorías y de N° percep. año: 1; El Plus de transportes es de 85,16 € para las categorías de T. Grado Me, Jefe Explot. Jefe Advo., Jefe Svco. Ofic. Admo. Na., Ofic. Admo. Nb. Esp. Polib. Cond. Uma. Cajera Park. Cajero, Constr. Noc., Aux. Admo. y Limpiador y 106,45 € para la categoría de Vic. Z. Azul y de N° percep. año: 11 y El plus de Asistencia es de: 17,82 € para todas las categorías y de N° percep. año: 11.



Anexo Nº 4 Uniformidad de Verano									
Categoría / Prendas	Zapatos	Calcetines	Pantalón	Camisas					
Jefe de Servicio	1	2	2	2					
Especialista Polivalente	1	2	2	2					
Conductor Ums	1	2	2	2					
Controlador Nocturno	1	2	2	2					
Vigilante Zona Azul	1	2	2	2					
Auxiliar Administrativo	+1	2	2	2					
Cajera	1	2	2	2					
Peón Especialista	1	2	2	2					
Tiempo de Vida Util	6 meses	6 meses	6 meses	6 meses					
Anexo Nº 4 Uniformidad de Invierno									
Categoría / Prendas	Gorro	Zapatos	Calcetines	Ropa de Agua	Anorak	Pantalón	Camisas	Jersey	Cazadora
Jefe de Servicio	1	2	1	1	2	2	2	1	
Especialista Polivalente	1	2	1	1	2	2	2	1	
Conductor Ums	1	2	1	1	2	2	2	1	
Controlador Nocturno	1	2			2	2	2	1	
Vigilante Zona Azul	1	2			2	2	2	1	1
Auxiliar Administrativo	1	2			2	2	2	1	
Cajera	1	2			2	2	2	1	
Peón Especialista	1	2			2	2	2	1	
Tiempo de Vida Util	1 Año	6 Meses	6 Meses	2 Años	2 Años	6 Meses	6 Meses	1 Año	2 Años

