

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE EMSISA

Empresa Municipa I, S.A. 2012-2013

Código de Convenio: 11004281012009

ÍNDICE

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE EMSISA Empresa Municipal, S.A. 2012-2013

ACTA DE OTORGAMIENTO

CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.- Ámbito funcional.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

Artículo 4. - Representación.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Artículo 6.- Legislación supletoria.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

CAPITULO II. COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE SEGUIMIENTO.

Artículo 8.- Comisión Mixta.

Artículo 9.- Adopción de acuerdos y carácter vinculante.

CAPITULO III. ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 10.- Organización.

Artículo 11.- Escalafón y plantilla.

Artículo 12.- Clasificación profesional, tabla de categorías y niveles de convenio.

Artículo 13.- Definiciones del personal.

Artículo 14.- Reorganización y reestructuraciones.

CAPITULO IV. RETRIBUCIONES.



Artículo 15.- Conceptos retributivos.

Artículo 17.- Valor Hora Aplicable (VHA)

Artículo 18.- Anticipos.

Artículo 19.- Deducción de retribuciones.

Artículo 16.- Incremento salarial.

Artículo 21.- Plus de asistencia o asiduidad.

CAPITULO V. MOVILIDAD FUNCIONAL Y PLANES DE EMPLEO.

Artículo 22.- Movilidad funcional.

Artículo 23.- Promoción interna.

Artículo 24.- Trabajos de superior / inferior categoría.

Artículo 25.- Planes de empleo.

CAPITULO VI. JORNADA, HORARIO DE TRABAJO, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 26.- Jornada, horario y festivos.

Artículo 27.- Calendario laboral.

Artículo 28.- Control de horarios.

Artículo 29.- Horario flexible por conciliación laboral-familiar

Artículo 30.- Vacaciones.

Artículo 31.- Horas extraordinarias.

Artículo 32.- Permisos y licencias retribuidas.

Artículo 33.- Excedencia Especial.

Artículo 34.- Excedencias. Condiciones Generales.

CAPITULO VII. RÉGIMEN ASISTENCIAL.

Artículo 35.- Seguro Colectivo.

Artículo 36.- Complemento por enfermedad y accidente de trabajo.





Artículo 37.- Plan de Pensiones.

Artículo 38.- Sanidad Privada Concertada.

Artículo 39.- Premio de natalidad y matrimonio.

Artículo 40.- Auxilio por viudedad.

Artículo 41.- Ayuda a trabajadores con discapacitados a su cargo.

Artículo 42.- Gafas graduadas.

Artículo 43.- Ayuda escolar.

Artículo 44 .-Ropa de trabajo.

Artículo 45 .-Jubilación anticipada y obligatoria.

CAPITULO VIII. SALUD LABORAL.

Artículo 46 .-Principio General.

Artículo 47.- Delegados de Prevención.

Artículo 48 .-Vigilancia de la salud.

Artículo 49 .-Obligaciones de los trabajadores.

CAPITULO IX. SUBROGACIÓN, ABSORCIÓN Y EMPLEO

Artículo 50.- Subrogación, absorción e indemnización.

CAPITULO X. FORMACIÓN Y EMPLEO

Artículo 51.- Formación.

Artículo 52.- Contrato de sustitución o interinidad.

Artículo 53 .-Contrato a tiempo parcial.

Artículo 54 .-Contrato por obra o servicio determinado.

Artículo 55 .-Contratos de formación y contratos en prácticas.

CAPITULO XI. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 57.- Delegados/as de personal.



Artículo 58.-Competencias.

Artículo 59.-Asamblea.

Artículo 60.- Acción sindical

CAPÍTULO XII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO E INCOMPATIBILIDADES.

Artículo 61.- De las faltas.

Artículo 56.-Período de prueba.

Artículo 63.- Sanciones.

Artículo 64.- Notificación y prescripción de la falta.

ANEXO I RETRIBUCIONES

Tabla retributiva 2012

ANEXO II CALENDARIO LABORAL

Calendario laboral Oficina Administrativa.

Calendario laboral Personal Operario.

ANEXO III

Tablas de Parentesco

Normas de Procedimiento sobre los permisos y licencias retribuidas

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE EMSISA EMPRESA MUNICIPAL, S.A.

En Chiclana de la Frontera, siendo las 13:00 horas del día 26 de junio de 2012, se reúnen en la sede de la empresa:

Por la parte empresarial:

- Doña María Eugenia Fernández López, 8º Teniente de Alcalde de Chiclana de la Frontera.

Delegada de Educación y Juventud, Mujer, Salud y Consumo, Mercado e Infraestructura Sanitaria, Contratación y Cooperación Internacional, como Vicepresidenta de EMSISA

Empresa Municipal, S.A.

- Doña Ascensión Hita Fernández, 4º Teniente de Alcalde de Chiclana de la Frontera.

Delegada de Hacienda y Patrimonio, Recursos Humanos, Medios de comunicación y Modernización Administrativa.

- Don Luis López Almagro. Director Gerente de EMSISA Empresa Municipal, S.A.

Por la representación de los trabajadores:

- Doña Ana Fdez de la Puente Millán, Delegada de Personal de EMSISA Empresa Municipal, S.A.

- Don Juan Pedro Moreno Ramírez, Secretario de Acción Sindical de C.C.O.O.

Ambas partes ACUERDAN:

Primero. Reconocerse mutua legitimación y capacidad en la negociación de este Convenio Colectivo para el personal laboral incluido en su ámbito de aplicación y por tanto para firmar el presente Acta de Otorgamiento.

Segundo. En virtud de las negociaciones llevadas a cabo, suscriben el presente Convenio Colectivo con vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2013.

Tercero. Si de la aplicación de la tabla salarial, categorías y niveles de convenio de los puestos de trabajo, se derivara merma en las retribuciones sobre las actualmente percibidas, se aplicará una retribución base suplementaria hasta cubrirla.

Cuarto. Con aplicación en los ejercicios 2012-2013, se estudiará la dotación de un fondo adicional, de cantidad suficiente y con la finalidad de reducir las diferencias de las retribuciones del personal sujeto al ámbito de aplicación de este Convenio, en comparación con los funcionarios municipales del Excelentísimo Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera.

Quinto. Como anejo I se incorpora la tabla retributiva 2012, como anejo II el Calendario Laboral 2012, y como anejo III Tablas de Parentesco y Normas de Procedimiento sobre los permisos y licencias retribuidas.

Sexto. Del presente Convenio Colectivo y sus anejos, se dará cuenta al Consejo de Administración.

Séptimo. De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 713/2010 de 28 mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se designa y autoriza expresamente a D. Manuel Jesús Morales Salado con D.N.I. 32.860.013- M, para que a través de su firma electrónica, presente telemáticamente solicitud de inscripción del Convenio Colectivo de Emsisa



Empresa Municipal, S.A. para los años 2012-2013 junto con toda la documentación preceptiva para su registro y depósito, y realice los trámites administrativos oportunos a tal fin. Y, en prueba de conformidad con lo que antecede, firman la presente acta, por duplicado ejemplar pero a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.

Convenio Colectivo del Personal Laboral de Emsisa

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo que comprenden las actividades de administración central, promoción inmobiliaria, arrendamiento de viviendas y obras y servicios, desarrolladas por EMSISA Empresa Municipal, S.A.

Así mismo, será extensivo para aquellas funciones y/o delegaciones que el Excelentísimo Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera le pueda encomendar, bien por sí mismo o a través de las distintas Consejerías de la Junta de Andalucía, del Estado o de cualquier Organismo de ámbito supramunicipal.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo afectará a los trabajadores/as adscritos/as al número de cotización 11/1037311/53 bajo cualquier modalidad de contratación, al servicio de las actividades de la Empresa comprendidas en el artículo anterior. Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 A) y C) del Estatuto de los Trabajadores, y la Disposición Adicional 50 de la citada Ley, sobre los contratos de alta dirección.

Artículo 3. Ámbito Temporal. Denuncia y Prórroga

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2013, comenzando, a todos sus efectos, el día 1 de enero de 2012, independientemente de la fecha de registro o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente en todo su contenido de año en año, si no mediara denuncia por cualquiera de las partes, que habrá de producirse con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Producida la denuncia del Convenio Colectivo vigente, en el mismo acto y de forma simultánea se ha de efectuar la comunicación de promoción de la



negociación, debiendo constituirse la comisión negociadora del siguiente Convenio en el plazo máximo de un mes desde la recepción de dicha comunicación.

Las negociaciones deben iniciarse en un plazo máximo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo de negociación para la renovación del Convenio Colectivo a contar desde la finalización de la vigencia del mismo, será de 8 meses, transcurridos los cuales si no hubiera acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos arbitrales establecidos.

No obstante, el presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Artículo 4. Representación

Se entiende como Representación Legal Colectiva de los/as trabajadores/as sujetos/as al ámbito del presente Convenio a los/as Delegados/as de Personal.

Artículo 5. Condiciones Mas Beneficiosas

Si a la entrada en vigor de este Convenio algún/a trabajador/a viniera disfrutando de una percepción económica mayor a la resultante de aplicar las aquí establecidas, la diferencia se le reconocerá como Retribución Base Suplementaria (RBS), artículo 15 apartado b).

Artículo 6. Legislación Supletoria

A todas las cuestiones que no estén previstas en el presente Convenio Colectivo les será de aplicación el R.D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación al supuesto que se trate.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algún artículo parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del Convenio.

Capítulo II. Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento

Artículo 8. Comisión Mixta

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación,



vigilancia y aplicación de este Convenio, se crea una Comisión Mixta de carácter paritario integrada por los/as Delegados/as de Personal y la representación de la Empresa en igual número.

Se podrán designar suplentes de los/as titulares de la Comisión Mixta. Los miembros de la Sección Sindical debidamente constituida y asesores/as, cuando así se estime conveniente, podrán asistir a las reuniones que se celebren, con voz pero sin voto.

Las reuniones de la Comisión Mixta serán como mínimo una por año, en el domicilio social de la Empresa, sin perjuicio de que a petición de cualquiera de las partes, se convoque una reunión, con una antelación mínima de cinco días a su celebración, recogiendo en la solicitud los asuntos a tratar, la fecha y la hora. Corresponde a la Comisión Mixta:

- a) El seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Actuar como instrumento de seguimiento e interpretación de todas y cada una de las partes objeto del Convenio Colectivo.
- c) La mediación a instancia de cualquiera de las partes, en las reclamaciones o conflictos de intereses que se produzcan en el ámbito de aplicación del Convenio, evitando en la medida de lo posible, que el/la trabajador/a se vea obligado/a a la reclamación en vía laboral para la mediación en sus problemas.
- d) Conocer la planificación de personal recogida anualmente en el escalafón y plantilla, contratación, modelo de bases de selección, vacantes y establecimiento de objetivos de reducción de la temporalidad.
- e) Recibir información anual sobre la plantilla y puestos de trabajo, así como la política de personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- f) Recibir información, antes de la autorización por la Dirección, sobre la necesidad del desempeño de los empleados/as en trabajos de superior/inferior categoría.

Artículo 9. Adopción de Acuerdos y Carácter Vinculante

Los acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán por mayoría de sus componentes y tendrán carácter vinculante para ambas representaciones en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, levantándose acta de todas sus reuniones.

En caso de que no se alcanzara acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta, en el plazo de 15 días hábiles desde la reunión, se remitirá copia del acta a los/as interesados/as, que recogerá la posición de cada una de las partes y cuanta información al respecto se disponga del asunto tratado, con el fin de que puedan





acudir a la jurisdicción laboral, o a cualquier otra vía que acuerden conveniente, para la resolución del conflicto.

Capítulo III. Organización y Puestos de Trabajo

Artículo 10. Organización

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que correspondan a la Representación de los Trabajadores, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador/a.

La mejora continua en el Servicio Público en término de economía, eficacia y eficiencia constituye un objetivo fundamental de la organización, contando con la implicación y participación de los/as trabajadores/as a través de sus representantes legales y cauces establecidos.

Sobre la base de lo anterior, son principios inspiradores de la organización:

- a) La adecuación de plantillas que permita un mayor y mejor nivel en la prestación de los servicios públicos desarrollados por la Empresa.
- b) Valoración y racionalización de los puestos de trabajo.
- c) Profesionalización y promoción del trabajador/a.
- d) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos de los procesos.
- e) Mejora de las condiciones ambientales y de salud laboral.
- f) Integración participativa del personal, en la implantación de nuevos sistemas y métodos de trabajo para la prestación de los servicios públicos.

Artículo 11. Escalafón y Plantilla

El escalafón y plantilla de la Empresa es el instrumento técnico a través del cuál se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, atendiendo a las necesidades de los servicios y donde se precisan sus características esenciales.

Se aprueba anualmente por el Consejo de Administración e incluye la enumeración de los puestos existentes y nuevos programados, ordenados por departamentos o unidades funcionales con expresión de sus características.

Artículo 12. Clasificación Profesional, Tabla de Categorías y Niveles de Convenio.



El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	NIVEL
PRIMERO		PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR Y MEDIO.	
	I	JEFE DE DEPARTAMENTO	01
SEGUNDO		PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR	
	I	LICENCIADOS EN DERECHO / SIN JEFATURA DE DEPARTAMENTO	02
	II	ECONOMISTAS / SIN JEFATURA DE DEPARTAMENTO	02
	III	ARQUITECTOS E INGENIEROS / SIN JEFATURA DE DEPARTAMENTO	02
	IV	OTROS LICENCIADOS / SIN JEFATURA DE DEPARTAMENTO	03
TERCERO		PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO.	

GRUPO	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	NIVEL
	I	APAREJADORES E INGENIEROS TÉCNICOS / SIN JEFATURA DE DEPARTAMENTO	04
	II	TRABAJADORES SOCIALES / SIN JEFATURA DE DEPARTAMENTO	04
	III	DIPLOMADOS EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS / SIN JEFATURA DE DEPARTAMENTO	04
	IV	OTROS TITULADOS MEDIOS / SIN JEFATURA DE DEPARTAMENTO	05
CUARTO		PERSONAL ADMINISTRATIVO	
	I	ADMINISTRATIVOS JEFES	05
	II	ADMINISTRATIVOS	07
	III	RECEPCIONISTAS OPERADORES	09
	IV	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	09
	V	ORDENANZAS	10
QUINTO		PERSONAL OPERARIO	
	I	JEFES DE OBRA	05
	II	OFICIALES JEFES EQUIPO	06
	III	OFICIALES ESPECIALIZADOS	07
	IV	OFICIALES	08
	V	PEONES ESPECIALIZADOS	09
	VI	PEONES	10
	VII	LIMPIADORAS	10

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las enumeradas, si no lo requiriesen así las circunstancias específicas de la organización.

Artículo 13. Definiciones del Personal

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

- GRUPO PRIMERO.- Personal Titulado de Grado Superior y Medio. Será clasificado



dentro de este grupo, el personal que prestando sus servicios en la Empresa, para el desarrollo de sus funciones se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico-profesional, acreditados mediante la titulación académica correspondiente.

Categoría I:

- Jefe de Departamento. El personal que dentro del grupo primero, tiene la responsabilidad del funcionamiento de algún departamento de la Empresa, asumiendo las funciones y mando necesarios, para el correcto desarrollo de esa rama de la actividad, pudiendo tener a su cargo otros/as titulados/as de igual o superior grado.

- GRUPO SEGUNDO.- Personal Titulado de Grado Superior. Será clasificado dentro de este grupo, el personal que prestando sus servicios en la Empresa, para el desarrollo de sus funciones se le exigen determinados conocimientos de carácter profesional, acreditados mediante titulación académica superior.

Categoría I:

- Licenciados en Derecho/sin jefatura de Departamento. El personal que en posesión del título que expresa su categoría, tiene la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una o más ramas de las actividades de la Empresa, o bien, realiza funciones de asesoramiento y planificación, pudiendo tener otros/as titulados/as de igual o inferior grado a su cargo.

Categoría II:

- Economistas/sin jefatura de Departamento. El personal que en posesión del título que expresa su categoría, tiene la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una o más ramas de las actividades de la Empresa, o bien, realiza funciones de asesoramiento y planificación, pudiendo tener otros/as titulados/as de igual o inferior grado a su cargo.

Categoría III:

Arquitectos e Ingenieros/sin jefatura de Departamento. El personal que en posesión del título que expresa su categoría, tiene la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una o más ramas de las actividades de la Empresa, o bien, realiza funciones de asesoramiento y planificación, pudiendo tener otros/as titulados/as de igual o inferior grado a su cargo.

Categoría IV:

- Otros licenciados/sin jefatura de Departamento.





- GRUPO TERCERO.- Personal Titulado de Grado Medio. Será clasificado dentro de este grupo, el personal que prestando sus servicios en la Empresa, para el desarrollo de sus funciones se le exigen determinados conocimientos de carácter profesional, acreditados mediante titulación académica media.

Categoría I:

- Aparejadores e Ingenieros Técnicos/sin jefatura de Departamento. El personal que en posesión del título que expresa su categoría, tiene la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una o más ramas de las actividades de la Empresa, pudiendo tener otros/as titulados/as de igual o inferior grado a su cargo.

Categoría II:

- Trabajadores Sociales/sin jefatura de Departamento. El personal que en posesión del título que expresa su categoría, tiene la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una o más ramas de las actividades de la Empresa, pudiendo tener otros/as titulados/as de igual o inferior grado a su cargo.

Categoría III:

- Diplomados en Administración de Empresas/sin jefatura de Departamento. El personal que en posesión del título que expresa su categoría, tiene la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una o más ramas de las actividades de la Empresa, pudiendo tener otros/as titulados/as de igual o inferior grado a su cargo.

Categoría IV:

- Otros Titulados medios/sin jefatura de Departamento.

- GRUPO CUARTO.- Personal Administrativo. Será clasificado dentro de este grupo, al personal que para el desarrollo de sus funciones y tareas, se les exige conocimientos de carácter administrativo equiparables a la titulación adecuada, o en su caso, los reconocidos adquiridos en su trayectoria profesional.

Categoría I:

- Administrativos Jefes. Son los que poseyendo conocimientos equiparables a una titulación media, tienen la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una o más ramas de secciones administrativas de la Empresa, pudiendo tener a otro personal de igual o inferior grado a su cargo.

Categoría II:

- Administrativos. Son los que, poseyendo los conocimientos equiparables a la formación profesional correspondiente, tienen bajo su responsabilidad la



ejecución de una especialidad determinada dentro de una sección administrativa.

Categoría III:

- Recepcionistas Operadores. Realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, ejerciendo el control sobre la ejecución de los mismo. Se requiere en esta categoría la suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficinas, centralitas telefónicas y equipos informáticos a nivel de usuario. Estos/as trabajadores/as podrán realizar funciones de notificación.

Categoría IV:

Auxiliares Administrativos. Realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, ejerciendo el control sobre la ejecución de los mismo. Se requiere en esta categoría la suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficinas y equipos informáticos a nivel de usuario. Estos/as trabajadores/as podrán realizar funciones de notificación y cobro.

Categoría V:

Ordenanzas. Son los/as responsables del reparto de correspondencia, se encargarán de los recados y realizarán las tareas que se les encomienden. Controlarán el servicio de limpieza de las distintas dependencias, colaborando en la misma y en el mantenimiento del buen orden de las instalaciones.

- GRUPO QUINTO.- Personal Operario. Será clasificado dentro de este grupo, el personal que preste servicios en la Empresa y a quien, para el desarrollo de sus funciones, se les exigen determinados conocimientos y prácticas de los oficios propios de sus tareas, acreditados mediante la titulación correspondiente o en su caso, por haberlos adquiridos en su trayectoria profesional.

Categoría I:

- Jefes de Obras. Son los/as que capacitados/as para efectuar trabajos de replanteo, levantamientos y controles de obra, han sido delegados/as por la Dirección para llevar bajo su mando y responsabilidad, una o varias obras de la Empresa. Este personal puede tener a su cargo otros/as trabajadores/as

Categoría II:

- Oficiales Jefes de equipo. Son los/as que, poseyendo los conocimientos equiparables a la formación profesional correspondiente, potenciados por la capacitación específica en su oficio, realizan tareas relacionadas para la ejecución del servicio que desempeñan, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surgen en su cometido. Tendrán a su cargo otros/as

operarios/as.

Categoría III:

- Oficiales Especializados. Corresponden a esta categoría los/las que, con total dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan los trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Categoría IV:

- Oficiales. Son aquellos/as que, con los conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos mediante aprendizaje sistemático o con una larga práctica del mismo, realizan los trabajos corrientes con rendimiento correcto, pudiendo entender los planos o croquis más elementales.

Categoría V:

- Peones especializados. Son los/as que, poseyendo los conocimientos equiparables a la formación profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia, tareas de carácter general o específicas. Pueden tener a su cargo otros/as operarios/as del servicio que desempeñan.

Categoría VI:

- Peones. Son los/as trabajadores/as que siguiendo las indicaciones de un/a superior, realizan trabajos de carácter manual que requieren poca complejidad en su ejecución.

Categoría VII:

- Limpiadoras. Se incluye en esta categoría al personal que tiene por misión principal la limpieza de las distintas dependencias, pudiendo realizar otros servicios auxiliares.

Artículo 14. Reorganización y Reestructuraciones

Las partes coinciden en que el proceso de prestación de los servicios públicos en términos de economía, eficacia y eficiencia puede exigir a las empresas municipales introducir cambios organizativos y de gestión para adaptarse a un entorno empresarial cada vez más cambiante y dinámico, pudiendo suponer innovaciones que afecten a las condiciones de empleo del personal.

Por esta razón, y reconociendo la capacidad auto-organizativa de la empresa, las partes coinciden que ante los procesos de reorganización o nuevas reestructuraciones que impliquen una modificación de las condiciones de empleo del personal, la Dirección de la Empresa informará previamente a la



Representación de los Trabajadores.

Capítulo IV. Retribuciones

Artículo 15. Conceptos Retributivos

Las retribuciones de los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio Colectivo están compuestas por retribuciones básicas y retribuciones complementarias.

Son retribuciones básicas:

a) El sueldo que percibe el/la trabajador/a por unidad de tiempo como Salario Base (SB), en función de la categoría y nivel que se ha configurado en el puesto de trabajo que desempeñe, según se detalla en los artículos 12 y 13 de este Convenio, cuantificado en Anejo I.

b) El sueldo que percibe el/la trabajador/a por unidad de tiempo, en aplicación del Artículo 5 de este Convenio, como Retribución Base Suplementaria (RBS), atendiendo a sus circunstancias económicas particulares, definidas por su trayectoria en la Empresa, y debido fundamentalmente, a la inexistencia o no-vinculación a Convenios Colectivos en épocas anteriores, teniendo carácter personal, no compensable ni absorbible.

c) La Antigüedad que complemento personal, no compensable ni absorbible, se percibe por cada tres años efectivos en la Empresa. El valor de cada trienio será del tres por ciento sobre la cuantía fijada como Salario Base (SB) en función de la categoría y nivel de Convenio del puesto de trabajo que desempeñe. En el caso de que algún trabajador hubiera desempeñado funciones en categoría reconocida, con un nivel de convenio superior al actual, y en aplicación del Artículo 5, el valor de cada trienio será el correspondiente al grupo más alto en el que hubiese estado encuadrado. En ningún caso la cuantía por este concepto podrá superar el cincuenta por ciento del Salario Base aplicable para su cálculo, y será retribuida hasta que el trabajador/a cumpla la edad de jubilación mínima según normativa vigente, momento en que quedará suspendido este derecho.

d) El personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá anualmente DOS gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de su Salario Base, más Retribución Base Suplementaria, más Antigüedad. Las referidas gratificaciones semestrales serán hechas efectivas, respectivamente, el 15 de junio y el 15 de diciembre de cada año. A dichas gratificaciones tendrá derecho todo el personal sujeto ámbito de este Convenio, devengándose en función del tiempo trabajado desde el día de la incorporación del trabajador/a.

Son retribuciones complementarias:



a) De puesto de trabajo.- Tales como incrementos o pluses por penosidad, toxicidad, peligrosidad y altura o cualquier otro que deba percibir el/la trabajador/a en razón de las características del puesto de trabajo, o de la forma de realizar su actividad profesional, siempre que comporte una concepción distinta del trabajo corriente.

Este complemento es de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable. Artículo 20 del Convenio.

b) Por calidad o cantidad de trabajo.- Tales como pluses de asistencia o asiduidad, disponibilidad, exclusividad, horas extraordinarias, nocturnidad o cualquier otro complemento que el/la trabajador/a perciba por razón de una mayor calidad o cantidad de trabajo, según se negocien con la Dirección tendrán o no carácter consolidable.

Artículos 21 y 31 del Convenio.

c) Las indemnizaciones por razón del servicio (dietas, desplazamientos, asistencias, etc.), se determinarán, cuantificarán y actualizarán en los mismos términos previstos para los funcionarios por el Excelentísimo Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera.

La nómina justificativa del pago del salario deberá consignar, diferenciando expresamente cada concepto retributivo aplicable, el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiera, que coincidirá con el mes natural. El pago se realizará el último día laborable del periodo mensual al que corresponda, a excepción de lo establecido para las gratificaciones extraordinarias.

Como Anejo I se incluye la tabla retributiva del ejercicio 2012 según niveles de convenio.

Artículo 16. Incremento Salarial

En el ejercicio 2012 las retribuciones del personal sujeto al ámbito de este Convenio no experimentarán variación.

Para el ejercicio 2013 la Comisión Paritaria del vigente Convenio podrá acordar algún incremento económico, una vez conocido el IPC del año 2012, siempre que la normativa vigente lo permita.

El Consejo de Administración de la Empresa, se compromete a estudiar la posibilidad de dotar un fondo adicional, de cantidad suficiente y con la finalidad de reducir las diferencias de las retribuciones del personal sujeto al ámbito de aplicación de este





Convenio Colectivo, en comparación con los/as funcionarios/as municipales del Excelentísimo Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, dicho estudio una vez elaborado se trasladará a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 17. Valor Hora Aplicable (VHA)

Se considerará como tal, al resultado obtenido de dividir el Salario Base Anual que corresponda a cada categoría profesional, entre la jornada laboral anual. Definido en Anejo I.

Artículo 18. Anticipos

Los/as trabajadores/as con antigüedad mínima de un año, podrán solicitar anticipos de hasta tres mensualidades de su salario. El reintegro de estas cantidades se llevará a cabo dentro de los doce meses siguientes y a elección del trabajador/a, deduciéndose en nómina la cantidad correspondiente. No se admitirá la posibilidad de un segundo anticipo sin tener reintegrada la totalidad del anterior, a excepción de que por circunstancias familiares graves fuera necesario para el/la trabajador/a un segundo anticipo en los mismos términos del primero.

Artículo 19. Deducción de Retribuciones

La diferencia en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el/la empleado/a, dará lugar, salvo ausencias justificadas, bajas y vacaciones, a la correspondiente deducción proporcional de haberes. Para el cálculo del Valor Hora Aplicable (VHA), se tomará como base lo establecido en el Artículo 17.

Artículo 20. Plus Por Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad y Altura

Este complemento será percibido por el personal que realice funciones que sean clasificadas por la autoridad competente como penosas, tóxicas, peligrosas y de altura, y no exista posibilidad de reducir la incidencia de tales circunstancias, aún empleando los adecuados medios de protección, prevención o tiempo de exposición al riesgo.

La cuantía de este complemento se establece en función al siguiente detalle:

Plus por jornada trabajada; por media jornada el 50%.

JEFES DE OBRA	7,00 euros
OFICIALES JEFES EQUIPO	6,60 euros
OFICIALES	6,60 euros
PEONES ESPECIALIZADOS	6,10 euros

PEONES	6,05 euros
LIMPIADORAS	6,00 euros

- Penosa: serán así calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que, como consecuencia de su desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados.

- Tóxica: se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana, limpieza de tuberías de aguas fecales, etc.

- Peligrosa: se considerarán peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves de explosiones, combustibles, radiaciones y otros de análoga importancia para las personas o bienes, manejo de máquina para corte de pavimentos y aperturas de regolas, y otras tareas similares empleadas en jardinería.

- Altura: cuando sea preceptivo el uso de cinturón de seguridad y específicamente en andamios, en alturas superiores a 3 metros, y en bambas.

Artículo 21. Plus de Asistencia o Asiduidad

Como premio a la asistencia o asiduidad, se establece un plus de carácter mensual a razón de 4,00 euros diarios por día efectivamente trabajado. La falta de asistencia desde un día al mes, implicará la pérdida por el/la trabajador/a del plus por todos los días del mes trabajados. Se exceptúan del cómputo de faltas, las ausencias autorizadas y las bajas por accidente de trabajo.

Capítulo V. Movilidad Funcional y Planes de Empleo

Artículo 22. Movilidad Funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales.

Ejercerán de límite para la misma, los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho/a trabajador/a.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida, cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la



anteriormente realizada, o el/la trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa deberá dotar al trabajador/a de la formación antes referida.

A los/as trabajadores/as objeto de dicha movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con el presente Convenio Colectivo y con la Ley.

La Representación de los Trabajadores será informada por la Dirección de la Empresa antes de adoptar decisiones en materia de movilidad funcional, debiendo exponer las causas o motivos por las que se lleva a cabo dicha movilidad.

Artículo 23. Promoción Interna

La promoción interna se deberá basar en el esfuerzo, historial profesional, la carrera y la formación, así como la cualificación adquirida por el/la trabajador/a, debiendo ser objeto de convocatoria dentro de los planes de empleo que apruebe la Empresa.

En todo caso, la promoción interna se efectuará dentro del mismo grupo o grupo inmediatamente superior.

Artículo 24. Trabajos de Superior / Inferior Categoría

La Dirección de la Empresa, y siempre que no se atente contra la dignidad profesional del trabajador/a, podrá autorizar temporalmente el trabajo de superior/inferior categoría, que en todo caso sólo podrá realizarse del grupo inferior al inmediato superior ó viceversa, respetando la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral. En el supuesto del desempeño de funciones de superior categoría, el empleado tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre las retribuciones del puesto del que es titular y las del puesto o función que se le encomienda. Para el caso de desempeño de funciones de inferior categoría se mantendrán inalterables las retribuciones del puesto del que es titular. En ambos casos, su duración no podrá exceder de seis meses en un año, ni ocho durante dos.

El desempeño de trabajos de superior categoría no producirá en ningún caso, el ascenso automático del empleado/a, ni la consolidación de las retribuciones inherentes al puesto de trabajo desarrollado.

Artículo 25. Planes de Empleo

En el acceso a los puestos de trabajo ofertados por la Empresa, sea con carácter fijo o temporal, deberá constar las bases y convocatoria pública con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, no obstante, y sin



necesidad de convocatoria pública, para cubrir determinados puestos de trabajo, podrán realizarse convenios con otras Empresas Municipales o Entes Públicos.

El personal contratado deberá reunir los requisitos generales de titulación y/o especialización en función a la categoría ofertada, así como las demás condiciones exigidas en las pruebas de acceso.

Capítulo VI. Jornada, Horario de Trabajo, Permisos y Licencias.

Artículo 26. Jornada, Horario y Festivos

Los/as trabajadores/as de la Empresa tendrán la jornada anual que se determinen en su calendario laboral, de acuerdo con las funciones de trabajo que tengan asignadas y con los días festivos que determinen el Estado, la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Excelentísimo Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera.

El personal tendrá jornada continuada de lunes a viernes durante todo el año, en cómputo anual de 1.470 horas para el personal vinculado a administración y de 1.545 para el personal incluido en el Grupo Quinto Categorías II, III, IV, V, VI y VII.

La distribución de la jornada y del horario será realizada conjuntamente por la Empresa y los Delegados de Personal, siendo éste de 8 a 14:30 horas para el personal vinculado a administración y de 7:45 a 14:30 horas para el personal incluido en el Grupo Quinto Categorías II, III, IV, V, VI y VII.

Se establece un margen de flexibilidad de 30 minutos máximo en el cumplimiento del horario de entrada, siendo obligatoria su recuperación al final de cada jornada.

El tiempo para el desayuno será de 15 minutos, que se contabilizará como tiempo efectivo de trabajo. Se efectuará en la sede de la Empresa obligándose ésta a suministrar los medios y el espacio necesario para ello, excepto para el personal operario Grupo Quinto Categorías II, III, IV, V, VI y VII que tendrá lugar en los tajos. Se determinará un sistema de turnos para evitar las esperas en los departamentos con atención al público.

Los días 24 y 31 de Diciembre de cada año serán no laborables, disfrutándose como días adicionales de asuntos propios cuando coincidan en Sábado o Domingo.

Se establece que el horario de FERIA será de 9:00 a 13:00 horas para los días comprendidos en el cartel anunciador del evento local.

Se establece como día de descanso para todo el personal, el que anualmente se fije para la celebración de Santa Rita por los Funcionarios Municipales.

Dadas las características de esta Empresa, se establece un servicio de guardia





para la atención de posibles averías de reparación urgente en el parque de viviendas gestionado, compuesto por un/a oficial y un/a peón a su cargo. El programa de guardias quedará establecido en calendario anual acordado al efecto.

Artículo 27. Calendario Laboral

Antes del 30 de noviembre de cada año, la Dirección de la Empresa, tras su negociación con la Representación de los Trabajadores, aprobará y expondrá en el tablón de anuncios el calendario laboral que determina la jornada anual.

Artículo 28. Control de Horarios

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, especialmente para los que prestan servicios públicos, todos los/as trabajadores/as tienen la obligación de fichar en los mecanismos de control de presencia al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de la jornada, como en toda ausencia y retorno durante la misma.

En el supuesto que no existan los citados mecanismos de control horario, se arbitrará un sistema de control adaptado a las características del departamento.

Las ausencias y falta de puntualidad del personal producidas por causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato a su superior directo, así como la ulterior justificación de la mencionada situación; si no se justificara en el plazo de tres días, se aplicará lo establecido en el artículo 19 de este Convenio por las horas de ausencia, independientemente del régimen sancionador aplicable a tal situación.

Toda ausencia no permitida expresamente por este Convenio Colectivo durante la jornada de trabajo, deberá ser previamente autorizada por escrito por un/a superior directo/a.

Artículo 29. Horario Flexible Por Conciliación Laboral-Familiar

Los trabajadores/as de la Empresa podrán solicitar por motivos justificados de conciliación laboral-familiar el disfrute de un horario flexible de entrada, pudiendo entrar entre las 8:00 y 9:00 horas. La recuperación del tiempo de que se trate se hará en la misma jornada. Para ello, los trabajadores/as interesados/as deben presentar solicitud justificando el motivo de la petición y concretando su hora de entrada y durante cuanto tiempo interesa la autorización de horario flexible.

Las solicitudes se analizarán por la Dirección junto con el Delegado de Personal, y la resolución de las mismas será motivada.

La concesión de autorización de horario flexible estará condicionada a que quede cubierto el servicio y en caso de solicitarlo trabajadores/as de un mismo





departamento se estudiará por la Dirección junto con el Delegado de Personal como establecer los turnos de disfrute.

Artículo 30. Vacaciones

Las vacaciones son un derecho de todo/a trabajador/a que no pueden ser renunciables ni abonables. El/la trabajador/a que no disfrute de sus vacaciones anuales, no tendrá derecho a ningún tipo de indemnización, ni podrán ser acumulables a otro año. Todo el personal disfrutará de 22 días laborables de vacaciones dentro del año natural, preferentemente y según las solicitudes de los trabajadores, entre el 1 de julio y el 30 de Septiembre de cada año. El calendario general de vacaciones se establecerá entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores en el mes de Abril.

Los/as trabajadores/as, previa solicitud, podrán disfrutar de parte de sus vacaciones a lo largo del año, en períodos mínimos de tres días laborables consecutivos, siempre que los correspondientes períodos sean compatibles con las necesidades del servicio. En el supuesto de producirse más solicitudes coincidentes con el mismo período vacacional que aquellas programadas en el calendario general de vacaciones, se procederá a un sorteo entre los/as trabajadores/as del servicio, que establecerá el orden de elección.

El/la trabajador/a tendrá derecho a un día laborable adicional al cumplir 15 años de antigüedad en la Empresa, añadiéndose un día laborable más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio, respectivamente.

Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones un/a trabajador/a se viese afectado por accidente no laboral, intervención quirúrgica o enfermedad grave, de baja con duración superior a tres días expedida por facultativo de la Seguridad Social, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre la fecha de baja y alta, debiendo el trabajador presentar los oportunos justificantes. El disfrute del resto de las vacaciones se reanudará cuando el trabajador se restablezca del accidente o enfermedad.

Igualmente, si un/a trabajador/a estuviese en situación de baja, al menos cinco días antes del inicio de su período vacacional, se suspenderá éste hasta la fecha de alta, momento a partir del cual comenzará el disfrute de sus vacaciones.

Artículo 31. Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes, se comprometen respetando los mínimos establecidos en la Legislación vigente, a eliminar el número de horas extraordinarias, siempre que dicha reducción, posibilite la contratación de nuevo personal. La hora extraordinaria tendrá carácter estructural y su realización deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la Empresa. Tendrá la consideración de hora extraordinaria, toda aquella que se realice sobre la jornada diaria establecida en



el calendario laboral. El/la trabajador/a será quién determine si prefiere ser compensado/a económicamente o en descanso por la realización de horas extras.

La compensación económica o en tiempo de descanso de las horas extraordinarias, cuando se realicen en días laborables, se regirá por las siguientes fórmulas: Compensación económica: Valor Hora Aplicable (VHA) X 1,20
Compensación tiempo de descanso: 1 hora extra = 1 hora laborable En caso de que las horas se realicen en días no laborables o en horario nocturno (de 21:00 a 07:00 horas), la fórmula anterior se corregirá multiplicando el resultado por 1,20 en la opción de compensación económica, y por 1,5 para compensación en tiempo de descanso.

La dirección de la Empresa informará trimestralmente a la Representación de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Artículo 32. Permisos y Licencias Retribuidas

A) Se establecen 5 días laborables de permiso por asuntos particulares no justificables, retribuidos, no recuperables, ni acumulables a ejercicios posteriores, que se disfrutarán de forma fraccionada, a elección del interesado/a. Estos permisos por asuntos particulares no podrá acumularse a las vacaciones y se concederán atendiendo a las necesidades del servicio, previa autorización de la Dirección de la Empresa.

B) Igualmente todo/a trabajador/a, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1.- 4 días laborables. Por fallecimiento de cónyuge, ascendientes, descendientes y restos de familiares, del trabajador o de su cónyuge, hasta primer grado de afinidad o consanguinidad. El/la trabajador/a podrá solicitar, a través de la Representación de los Trabajadores, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.

2.- 2 días naturales. Por fallecimiento de familiares de segundo grado. En los casos que se requiera desplazamiento del trabajador/a se ampliará hasta 4 días.

3.- Tiempo necesario. Por fallecimiento de familiares para asistir a sepelios a partir del tercer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que éste se celebre en la localidad y en horas de trabajo.

4.- 4 días naturales. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, descendientes y restos de familiares, del trabajador/a o de su cónyuge, hasta primer grado de afinidad o consanguinidad. El/la trabajador/a podrá solicitar, a través de la Representación de los Trabajadores, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.



5.- 1 día natural. Por hospitalización o enfermedad grave de familiares de segundo grado.

6.- Tiempo necesario. Para asistir a consulta médica, ya sea para sí mismo/a o para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en horas de trabajo.

7.- 20 días naturales. Por matrimonio del trabajador/a, desde la celebración del evento.

8.- 1 día natural. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el día de la celebración.

9.- 5 días laborables. Por paternidad, ampliables si concurre gravedad, tanto de la madre como del hijo.

10.- Tiempo necesario. Cumplimiento de deberes inexcusable público o personal. Se entenderá deber inexcusable público o personal, aquel cuyo incumplimiento acarrea al interesado/a consecuencia penal o administrativa.

Para la obtención o renovación del NIF, pasaporte, carnet de conducir, etc.

11.- 1 día natural. Por traslado de domicilio habitual.

12.- Tiempo necesario. Para la realización de exámenes u obtención de título.

13.- Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, anciano o familiar que requieran especial dedicación, o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una posible reducción de la jornada de trabajo en un tiempo no inferior a 1/6, ni superior a la mitad de la misma, con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones, según lo establecido en artículo 19.

14.- Por alumbramiento de una trabajadora: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de disfrute se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de la licencia.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, y en el caso de que ambos trabajen, la madre podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada del periodo posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.





15.- Por adopción y acogimiento: En el supuesto de adopción y/o acogimiento de un menor de cero a seis años, el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a, contadas a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

16.- Las trabajadoras, tendrá derecho a una reducción retribuida de su jornada laboral diaria, de 1 hora durante los nueve meses siguientes al alumbramiento. Este permiso se ampliará a 2 horas en caso de parto múltiple. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada.

17.- La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable y sin pérdida económica, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización coincidiendo con la jornada laboral. Igual medida se aplicará en los supuestos de técnicas de reproducción asistida y las obligaciones inherentes a los trámites de adopción.

La mujer embarazada, en caso de desarrollar un trabajo evaluado como penoso y/o peligroso para su embarazo o lactancia, tendrá derecho previo informe o recomendación de los servicios médicos, a una adaptación de las condiciones del puesto al que se encuentra adscrita.

18.- Se podrán solicitar dos licencias sin sueldo al año, de 10 días naturales cada una, siendo siempre potestativa de la Empresa su concesión.

En ningún caso los permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales.

Situaciones extraordinarios y/o excepcionales que no puedan ser atendidas con las vacaciones y licencias previstas anteriormente, serán estudiadas en la Comisión Mixta a petición del trabajador/a.

Los grados de parentesco computados a estos efectos son los siguientes: Primer grado de afinidad o consanguinidad: cónyuge o pareja de hecho, padre, madre e hijos.

Segundo grado de consanguinidad o afinidad: abuelos, nietos y hermanos.

Tercer grado de afinidad o consanguinidad: tíos, sobrinos, bisabuelos y biznietos.

Como Anejo III a este Convenio se incluyen "Tablas de Parentesco y Normas de Procedimiento sobre los permisos y licencias retribuidas".





Artículo 33. Excedencia Especial

Los trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, podrán solicitar la concesión de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de tres meses en dos años, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada en períodos mínimos de un mes, sin que en ningún caso se pueda acumular a las vacaciones.

Durante la misma se conserva el puesto de trabajo y el tiempo disfrutado computa a efectos de antigüedad. A la finalización de esta excedencia el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, de manera inmediata y sin que sea necesaria existencia de vacante.

Sólo podrán disfrutarla a la vez dos trabajadores/as de la Empresa y siempre que no sean del mismo departamento.

Las solicitudes serán estudiadas por la Dirección junto con el Representante de los Trabajadores y la resolución de las mismas será motivada.

Artículo 34. Excedencia. Condiciones Generales

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, conforme a las condiciones que se establecen a continuación:

A) Voluntaria: Los/as trabajadores/as con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca una excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Este derecho podrá ser ejercitado de nuevo por el/la mismo/a trabajador/a una vez transcurridos 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia deberá solicitarse por escrito, con al menos 20 días de antelación y podrá aplazarse por el tiempo mínimo necesario, cuando la ausencia del solicitante sin sustituto/a que cubra su puesto, cause un grave trastorno o perjuicio a la organización del trabajo en la Empresa.

El/la trabajador/a solicitará el reingreso, con al menos 30 días de antelación a la finalización del periodo concedido de excedencia, perdiendo el derecho a la conservación del puesto de trabajo si así no lo hiciese. A solicitud del trabajador y cumpliendo los plazos anteriores para el reingreso, la Empresa vendrá obligada a readmitir al trabajador/a transcurrida la mitad de la excedencia concedida.

En caso de no existir vacante en la categoría del trabajador/a, la Empresa se lo comunicará pertinentemente, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría.

Si existiera una vacante en una categoría inferior, el/la trabajador/a podrá optar



entre ocuparla o esperar a que se produzca otra en su categoría.

El tiempo de esta excedencia no será computable a ningún efecto, y una vez reincorporado/a a la Empresa en su categoría, el/la trabajador/a será escalafonado/a atendiendo a su tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa para ello. Si el/la trabajador/a excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

B) Forzosa: Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose en los siguientes supuestos:

1.- Por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2.- Por ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3.- Por maternidad, por un periodo máximo de 9 meses. El reingreso a la Empresa será automático en el mismo puesto de trabajo que el anterior a la excedencia, computándose el tiempo a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, el/la trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la desaparición de las circunstancias que motivaron la excedencia forzosa, caso de no efectuarse en este plazo, se perderá el derecho al reingreso.

Capítulo VII. Régimen Asistencial

Artículo 35. Seguro Colectivo

La Empresa se obliga a contratar un seguro a favor de todos/as los/as trabajadores/ as, con cobertura de 24 horas al día, por los siguientes riesgos e indemnizaciones:

Riesgos e indemnizaciones cubiertas:

- Por Fallecimiento:	60.000 Euros
- Por Incapacidad Permanente Total:	60.000 Euros
- Por Incapacidad Permanente Absoluta:	60.000 Euros
- Muerte por Accidente:	100.000 Euros



La prima de este seguro estará financiada en un 100% por la Empresa. Por otro lado, cuando el/la trabajador/a o sus beneficiarios tengan que ejercer sus derechos de cobro sobre alguna de las primas recogidas en este artículo, la Empresa y siempre que no exista controversia judicial, adelantará, previo endoso a su favor, el 100% de la indemnización a percibir, que recuperará cuando la Compañía Aseguradora efectúe el pago.

Para los/as trabajadores/as que por su estado de salud o edad, no se puedan asegurar los riesgos e indemnizaciones hasta los límites establecidos en este artículo, se contratarán las garantías máximas que se obtengan, a propuesta de tres ofertas de Compañías Aseguradoras.

Por otra parte y siempre que la Comisión Mixta lo apruebe, la Empresa concederá ayudas o compensaciones a aquellos/as trabajadores/as a los que se les haya retirado el carné de conducir en acto de servicio.

Igualmente la Comisión Mixta decidirá sobre la cobertura de gastos de asistencia jurídica a los/as trabajadores/as que lo precisen por causas derivadas de la prestación de sus servicios, siempre que la acción del trabajador/a no se dirija contra la propia Empresa, y que de los hechos no resulte falta grave o muy grave.

La Empresa indemnizará el 100% de los siniestros de tráfico ocurridos a los/as trabajadores/as en vehículo propio en el desarrollo de sus servicios, para hacerlos efectivos se precisará la presentación de la factura, que detalle el arreglo del vehículo a su cargo que no haya sido objeto de indemnización por Aseguradoras.

Artículo 36. Complemento por Enfermedad y Accidente de Trabajo

Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de baja laboral por incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a que la Empresa les complemente hasta el 100% de sus retribuciones básicas, definidas en el artículo 15 de este Convenio Colectivo, desde del día en que se haya producido la baja.

Artículo 37. Plan de Pensiones

La Empresa se compromete a iniciar contribuciones como promotor a un plan de pensiones o de jubilación en favor de los/as trabajadores/as indefinidos/as de plantilla a partir del 2013 siempre que la normativa vigente lo permita. En tal caso, las cantidades y las condiciones serán trasladadas a la Representación de los Trabajadores dentro del primer trimestre de 2013.

Artículo 38. Sanidad Privada Concertada

La Empresa garantiza la continuidad del contrato de iguala que mantiene con Centros Médicos Asistenciales de Medicina Integral, S.L., sin coste de cuota

mensual para los/as trabajadores/as, gozando como mínimo de los derechos atribuibles a cualquier asociado/a de la citada Entidad.

Artículo 39. Premio de Natalidad y Matrimonio

La Empresa abonará un premio de natalidad en cuantía de 250,00 euros por el nacimiento de cada hijo/a. Este premio se hará efectivo por el hecho del parto, siempre que el/la trabajador/a lleve más de un año al servicio de la Empresa.

La Empresa abonará un premio de matrimonio en cuantía de 350,00 euros, siempre que el/la trabajador/a lleve más de un año al servicio de la Empresa.

Artículo 40. Auxilio por Viudedad

Para todo trabajador/a que llevase al menos tres años al servicio de la Empresa y cause baja por fallecimiento, le será concedido a el/la viudo/a, hijos/as o personas que con el/ella conviviesen hasta su fallecimiento, dos mensualidades de salario.

Artículo 41. Ayuda a Trabajadores Con Discapacitados a su Cargo

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, para aquellos/as trabajadores/as que tengan a su cargo al cónyuge o a algún hijo/a con declaración de discapacidad superior o igual al 33% que no desempeñen una actividad retribuida, la Empresa abonará una gratificación mensual de 75,00 euros por cada uno de ellos/as así calificados. Para el abono de este concepto, será preciso que se acredite fehacientemente la situación.

Artículo 42. Gafas Graduadas

Para aquellos/as trabajadores/as que realicen funciones administrativas, y que para desempeñar sus funciones precisen del uso de gafas graduadas o lentes de contacto, se prevé la reposición de las mismas con cargo a la Empresa por desgaste, rotura o cambio de graduación, una sola vez al año y por un importe de 200,00 euros. Para el pago, se precisará copia de la prescripción facultativa al trabajador/a y la presentación de la factura correspondiente.

Artículo 43. Ayuda Escolar

1º.- Se establecen una serie de ayudas anuales al estudio, bien por cada hijo/a de los/as trabajadores/as, bien para los/as propios/as trabajadores/as de la Empresa, cuyas bases y cuantías para los cursos escolares 2012-2013, son las siguientes:

A) Educación infantil:	70,00 euros
B) Educación Primaria:	100,00 euros
C) Educación Secundaria:	
- Obligatoria:	120,00 euros



- Formación Profesional Grado Medio:	140,00 euros
- Formación Profesional Grado Superior:	160,00 euros
- Bachillerato:	160,00 euros
D) Estudios universitarios:	250,00 euros

2º.- Las condiciones para solicitar las ayudas son las siguientes:

2.1.- Pertener a la plantilla de la Empresa con una antigüedad mínima de un año.

2.2.- Las solicitudes que hayan obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva, hasta que el/la estudiante haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente. Perderán, por tanto, la opción a la ayuda quienes repitan el curso para el que la obtuvieron, y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior. De esta circunstancia se exceptúan los estudios de Educación Infantil y Primaria.

2.3.- Las ayudas se concederán siempre para cursos completos, no para asignaturas sueltas, salvo para trabajadores/as que estén estudiando carreras universitarias, que tendrán derecho a las ayudas correspondientes, independientemente de si han aprobado o no el curso completo. El único requisito indispensable para solicitar esta ayuda será la presentación de la carta de pago de la matrícula del curso para el que se solicita.

2.4.- Para recibir estas ayudas deberá justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial reconocido legalmente.

2.5.- La edad máxima de los/as beneficiarios/as es la de 25 años.

2.6.- Para la renovación de las ayudas el interesado deberá presentar, junto con el impreso de la solicitud, certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.

3º.- En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores, con la excepción de la limitación de edad, se aplicarán ayudas para los/as trabajadores/as que realicen estudios propios de la actividad de la Empresa.

Artículo 44. Ropa de Trabajo

Los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio tendrán derecho a los siguientes equipos de ropa:

Oficiales y Peones.



- Invierno: 2 camisas de manga larga, 2 pantalones, 2 chaquetillas o jersey y 1 par de botas de seguridad.
- Verano: 2 camisas de manga corta, 2 pantalones y 1 par de zapatos de seguridad.
- Ropa de reposición: 1 traje de agua, 1 par de botas de agua y 1 anorak. Limpiadora.
- Invierno: 1 uniforme completo y 1 par de zapatos.
- Verano: 1 uniforme completo y 1 par de zapatos.

La Empresa estará obligada a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas, o de las que por cualquier otro motivo, el/la trabajador/a no pueda hacer uso, previa justificación de la causa. Las prendas y calzados facilitados por la Empresa sólo podrán ser usados durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

La ropa de trabajo de verano se entregará en la primera quincena del mes de mayo, y la de invierno en la primera quincena del mes de octubre de cada año.

Artículo 45. Jubilación Anticipada y Obligatoria

Jubilación anticipada o parcial: La Empresa facilitará con arreglo a la normativa laboral y de Seguridad Social de aplicación, la jubilación anticipada o parcial de aquellos/as empleados/as que reúnan los requisitos y condiciones generales para causar la pensión de jubilación.

Capítulo VIII. Salud Laboral

Artículo 46. Principio General

El Artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los Poderes Públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención de los riesgos laborales derivados del trabajo, que encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental.

Los/as firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales reguladas por la citada Ley 31/1995, sus disposiciones de desarrollo y complementarias, y cuantas otras normas, legales o convencionales, que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, siendo



necesaria la colaboración de todos los miembros de la Empresa para llevar adelante proyectos que permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados de la actividad.

Con la participación de la Representación de los Trabajadores, se promoverán por la Dirección, acciones formativas e informativas, tanto de signo prevencionista, como las encaminadas a formar al personal en el correcto uso de los equipos de protección individual, con el fin de evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Artículo 47. Delegados/as de Prevención

1. Los Delegados/as de Prevención son los órganos de representación de los/as trabajadores/as especializados en materia de prevención de riesgos. La Empresa les proporcionará la formación adecuada y especializada en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.

2. Serán designados entre los/as Representantes de los Trabajadores en la Empresa, con arreglo a la siguiente escala.

Nº trabajadores/as	Delegados/as de Prevención
Hasta 49	1
De 50 a 100	2

A efectos de determinar el número de Delegados/as de Prevención correspondiente a la Empresa, se estará a lo siguiente:

a) Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as y los/as vinculados/as a la Empresa por un contrato de duración determinada superior a un año, se computarán como trabajadores/as fijos/as de plantilla.

b) Los contratos de duración inferior o igual a un año, se computarán según el número de días trabajados, en el periodo de un año anterior a la elección o designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Las competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los/as Delegados/as de Prevención irán relacionados con la legislación vigente sobre esta materia. Para el desempeño de sus funciones, los/as Delegados/as de Prevención deberán disponer del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada.

En consecuencia, dispondrán del crédito de horas previsto en las escalas que figuran a continuación, si bien será considerado como tiempo de trabajo todo el



que se destine a la investigación de los daños producidos para la salud del trabajador. Los/as Delegados/as de Prevención tendrán derecho a 10 horas para cumplir sus funciones, independientemente del crédito de horas de carácter sindical que tienen como Delegados/as de Personal.

El Comité de Salud y Seguridad o los Delegados de Prevención podrán proponer la paralización de cualquier unidad de la Empresa, en el supuesto exclusivo de riesgo para las personas o las cosas, debiendo ponerlo en inmediato conocimiento de la Dirección de la Empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes en cada caso.

La Empresa en todo caso, garantizará la existencia de un/a trabajador/a que asuma la responsabilidad de la vigilancia, seguimiento y asesoramiento en temas de prevención de riesgos y salud laboral.

Artículo 48. Vigilancia de la Salud

Se realizará a todos los/as trabajadores/as un reconocimiento médico anual, de carácter voluntario, adecuado al riesgo expuesto, para prevenir y comprobar su estado de salud.

Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador/a por escrito y de modo confidencial en sobre cerrado dado su carácter privado, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.

Igualmente los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal, vendrán obligados a someterse a los reconocimientos médicos que se establezcan por los servicios médicos o mutuas contratados por la Empresa. El incumplimiento de esta obligación, conllevará la suspensión automática de la prestación complementaria por enfermedad y accidente de trabajo, regulada en el artículo 36 de este Convenio Colectivo.

Artículo 49. Obligaciones de los/as Trabajadores/as

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se le establecen en el Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el/la trabajador/a deberá dar cuenta inmediata a sus superiores de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y material que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

Así mismo deberán utilizar obligatoriamente los medios de protección personal que se les entregue, así como cuidar de su perfecto estado de conservación.

Capítulo IX. Subrogación, Absorción e Indemnización



Artículo 50. Subrogación, Absorción e Indemnización

En previsión de una posible venta, concesión o terminación total o parcial de los servicios encomendados a la Empresa por su accionista único, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrá derecho a elegir una de las tres opciones siguientes: subrogación, absorción o indemnización.

Además e independientemente de la opción elegida, cada trabajador/a recibirá una compensación económica equivalente al salario base anual que corresponda a un nivel 07 de convenio.

1,- Subrogación.

Los/as trabajadores/as de EMSISA Empresa Municipal, S.A. incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrán derecho a cursar alta de forma automática en la nueva Empresa u Organismo que se haga cargo de los servicios que en la actualidad prestamos, o los que en un futuro pudiésemos prestar. La nueva Empresa u Organismo que desarrolle los servicios, queda obligada a admitir a los/as trabajadores/as adscritos a este Convenio, respetándoles su antigüedad, salario y demás condiciones laborales.

2,- Absorción.

El Excelentísimo Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera, dada la vocación pública de EMSISA Empresa Municipal S.A., se compromete, si existe la posibilidad legal, a estudiar las fórmulas económicas y administrativas que posibiliten la incorporación de la plantilla no subrogada o indemnizada conforme al punto 3 siguiente, como personal laboral del Ayuntamiento o cualquier otra empresa municipal activa.

3,- Indemnización.

Se calculará en función de la indemnización legal correspondiente a un despido improcedente, más una compensación económica adicional que se calculará de la siguiente forma:

Compensación Económica = Salario Base Mensual x Años Trabajados x Índice de Compensación Aplicable

Para calcular el Índice de Compensación Aplicable tendremos en cuenta la relación de años de dedicación a la empresa:

Años trabajados X 100

Edad del Trabajador

El porcentaje que se obtenga de la fórmula anterior, se hará corresponder con el

Índice de Compensación Aplicable expuesto en la siguiente tabla:

Tabla de Índice de Compensación Aplicable

1% a 10%	0,50
11% a 40%	1,50
41% en adelante	2,00

Capítulo X. Formación y Empleo

Artículo 51. Formación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los/as trabajadores/as, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, cursos de perfeccionamiento profesional, y cursos de reconversión y capacitación que estén relacionados con la actividad propia de la Empresa.

Los/as trabajadores/as que acrediten debidamente, el encontrarse matriculados en un centro oficial para cursar estudios relacionado con una actividad que se desarrolle en la Empresa, podrán acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, debiendo la Empresa establecer los procedimientos que le permitan compatibilizarlos con su jornada de trabajo y horario.

Para los/as trabajadores/as que asistan a cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con actividades de la Empresa, que se realicen durante la jornada laboral, será la Comisión Mixta la que resuelva sobre las discrepancias que se susciten respecto de la jornada de trabajo que se les vaya a aplicar o sobre los permisos que se les vayan a conceder.

Los/as trabajadores/as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, podrán disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

Los planes de formación profesional se negociarán entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, quienes además serán los encargados de hacer llegar a la Empresa las solicitudes, sugerencias y necesidades que les manifiesten los/as trabajadores/as respecto a este tema.

A estos efectos, la Dirección de la Empresa arbitrará los mecanismos necesarios para garantizar que todos/as los/as trabajadores/as acogidos/as al presente Convenio Colectivo, tengan el derecho a una formación anual mínima de 20 horas.



Artículo 52. Contrato de Sustitución o Interinidad.

En los contratos de sustitución o interinidad deberá consignarse el nombre de el/la trabajador/a sustituido/a, así como la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador/a sustituido/a o el de otro/a trabajador/a de la Empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel/lla. Igualmente, deberá identificarse en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

El contrato se considerará por tiempo indefinido cuando no se incorpore el/la trabajador/a sustituido/a, o cuando habiéndose reincorporado, continúe prestando sus servicios el/la trabajador/a interino/a.

Artículo 53. Contrato a Tiempo Parcial

Los contratos a tiempo parcial estarán sujetos a las siguientes condiciones:

- a) En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.
- b) En los casos de aumento de plantillas, traslados o ascensos, los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia sobre los nuevos contratados para trabajar a tiempo pleno.
- c) Los trabajadores serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo completo, que se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieran percibiendo por su contrato a tiempo parcial.
- d) Todos los demás conceptos económicos les serán abonados en proporción a la jornada efectiva, salvo el plus de asistencia definido en el artículo 21, que será abonado igual que un/a trabajador/a a tiempo completo.
- e) Tendrán derecho a vacaciones retribuidas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los trabajadores a tiempo completo.
- f) El cambio de un/a trabajador/a de tiempo completo a tiempo parcial sólo será posible cuando así lo solicite por escrito el/la trabajador/a, y se pondrá en conocimiento de la Representación de los Trabajadores.
- g) El salario se fijará y abonará mensualmente, y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores/as a tiempo completo de igual función y categoría.

Artículo 54. Contrato por Obra o Servicio Determinado

En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad, deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación, e identificar





suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración del contrato será del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, exprese necesariamente, la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, el grupo o categoría profesional asignada al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a la Representación de los Trabajadores.

Los contratos por obra o servicio determinado se presumirá celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

Artículo 55. Contratos de Formación y Contratos en Prácticas

Los contratos de formación se podrán celebrar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 25, que no tengan titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No obstante, no se aplicará el límite máximo de edad cuando se realicen a un/a trabajador/a disminuido/a.

Los contratos en prácticas se podrán celebrar con trabajadores/as menores de 30 años, en posesión de la titulación académica correspondiente al puesto ofertado.

La retribución de los/as trabajadores/as sujetos a estas modalidades de contrato será la siguiente:

- Un 60% del salario para el primer año de formación o prácticas.
- Un 75% del salario para el segundo año de formación o prácticas.

Los anteriores porcentajes se aplicarán sobre el salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Terminado el periodo de formación, se procurará que el trabajador forme parte de la plantilla de la Empresa. Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente al respecto.

Artículo 56. Periodo de Prueba

El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, pero que en ningún



caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal Titulado:	6 meses
- Personal Administrativo:	2 meses
- Personal Operario:	2 meses

Sólo se entenderá que el/la trabajador/a está sujeto/a al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante dicho periodo, tanto por parte de la Empresa como del trabajador/a, podrá resolverse libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Cuando el/la trabajador/a que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa, previa adopción de las medidas oportunas, lo comunicará a la Representación de los Trabajadores. Transcurrido el plazo de prueba, los/as trabajadores/as ingresarán en la plantilla con todos los derechos y deberes inherentes a su contrato y al presente Convenio Colectivo. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

Capítulo XI. Acción Sindical

Artículo 57. Delegados/as de Personal

Los/as Delegados/as de Personal son el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/as trabajadores/as en la Empresa sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio, siendo los/as únicos/as interlocutores/as válidos/as con capacidad negociadora.

Para el ejercicio de sus funciones los/as Delegados/as de Personal, en su caso, dispondrán del derecho al disfrute de horas sindicales, de acuerdo con la normativa aplicable, excluyéndose de las mismas las horas empleadas en reuniones a instancia de la Dirección de la Empresa, y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral correspondiente. Los/as Representantes de los Trabajadores podrán acumular las horas sindicales en uno o varios de sus miembros o su Sección Sindical, previa comunicación a la Dirección de la Empresa.

Al objeto de que puedan ejercer el derecho que les asiste de comunicación e información a los/as trabajadores/as, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

Los/as Delegados/as de Personal, dispondrán de un local acondicionado, de acuerdo con la disponibilidad de la Empresa, para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados/as.

Los/as Delegados/as de Personal podrán publicar y/o difundir notas o circulares, en orden a la información y formación de sus representados/as.

Serán considerados desplazamientos los que realicen como misión de servicio los/as Representantes de los Trabajadores dentro de la actividad sindical de la Empresa, percibiendo por ello, a cargo de la misma, los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente si así lo estima la Dirección de la Empresa.

Los/as Delegados/as de Personal, como representantes legales de los/as trabajadores/as, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones (salvo por motivos disciplinarios, donde se estará a la legislación vigente), ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que la finalización del contrato se produzca por revocación o dimisión.

Artículo 58. Competencias

Los/as Delegados/as de Personal tendrán las siguientes competencias:

1º) Recibir información sobre los aspectos siguientes:

1.1.- Sobre la evolución económica de la Empresa, anualmente.

1.2.- Balance, Cuenta de Resultados y Memoria, anualmente.

1.3.- Evolución probable del empleo en la Empresa, contratación y cese del personal, con el procedimiento seguido para ello.

1.4.- Índice de absentismo y sus causas, anualmente.

1.5.- Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y estudios sobre la prevención de los mismos, anualmente.

1.6.- Normativa interior o exterior que incida sustancialmente en el proceso de trabajo.

1.7.- Relación anual personalizada de las horas extraordinarias realizadas.

2º) Informar a sus representados/as en todos los temas o cuestiones que, directa o indirectamente, puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

3º) Colaboración con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, y en las medidas de seguridad e higiene.

4º) Proponer a la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción, mejoras y solución de conflictos.

Artículo 59. Asamblea

1º) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea



podrá ser convocada por los/as Delegados/as de Personal, o por un número de trabajadores/as no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por los/as Delegados/as de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa.

2º) Cuando el lugar de reunión sea el del centro de trabajo, la convocatoria, con expresión del Orden del Día propuesto por los convocantes, se notificará a la Dirección de la Empresa como mínimo con 48 horas de antelación.

3º) Generalmente, el lugar de reunión será el del centro de trabajo, y se realizará fuera de la jornada laboral. No obstante, se reconoce el derecho a celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 10 horas anuales ó 3 convocatorias.

Artículo 60. Sección Sindical

1º) Podrán constituirse Secciones Sindicales de Empresa como órganos de representación de los intereses de los/as trabajadores/as.

2º) Las Secciones Sindicales podrán difundir en los tablones de anuncio de los centros de trabajo publicaciones, convocatorias o avisos.

3º) Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo que estén afiliados a una central sindical, podrán solicitar a la Empresa que su cuota sindical se le descuente por nómina, y que se deposite en el número de cuenta bancaria que la central sindical manifieste.

Capítulo XII. Régimen Disciplinario

Artículo 61. De las Faltas

Sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, las faltas disciplinarias cometidas por los/as trabajadores/as podrán ser leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:

a) La ligera incorrección con el público o con los compañeros o compañeras de trabajo o personal subordinado.

b) El retraso imputable al trabajador/a, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días en el mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los Servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- h) La no utilización de la ropa de trabajo, salvo causas debidamente justificadas.
- i) El empleo de útiles, materiales, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, medios de trabajo y bienes de la Empresa para los que no tuviese autorización o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como falta grave o muy grave.

Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de respeto debido a los o las superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de trabajo de los o las superiores y de las funciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio.
- c) La manifiesta desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de la(s) persona(s) trabajadora(s) o de terceras.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de diez días, en el plazo de un mes.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas en relación con sus derechos de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales,



material o documentos de los Servicios.

k) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.

l) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

m) El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

n) El comportamiento con infracción manifiesta del convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.

o) La falta de utilización de los equipos de protección individual.

p) El empleo reiterado de medios y equipos de la empresa, incluidos los informáticos, para los que no se tuviese autorización o para usos ajenos a las funciones del puesto de trabajo.

Serán faltas muy graves las siguientes:

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

b) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 días o más al mes, o durante más de 20 días en el trimestre.

c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, al menos tres sanciones firmes.

d) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

e) Las ofensas verbales o físicas a la dirección o las personas que trabajan en la Empresa.

f) La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

h) Haber sido objeto de sanción por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

i) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.



- j) La conducta antisindical.
- k) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, así como cualquier conducta tipificada como acoso sexual.
- l) El manifiesto abuso de autoridad y/o el comportamiento arbitrario, con infracción manifiesta del convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
- m) La obtención de beneficios económicos de las personas usuarias o de los servicios.
- n) Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
- o) La adopción de decisiones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la administración o a la ciudadanía.
- p) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.
- q) El alcoholismo o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- r) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos laborales, cuando del mismo pudiera derivarse un riesgo laboral grave e inminente.
- s) El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador o trabajadora que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.
- t) La utilización de medios y equipos, incluidos los informáticos, para los que no se tenga autorización y que, con notorio beneficio personal, sean empleados para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual de la persona trabajadora.

Artículo 62. Del Procedimiento Sancionador

La tramitación de cualquier procedimiento sancionador que afecte a los/las trabajadores/as del presente Convenio, se llevará a cabo por escrito con la incoación del correspondiente expediente, tramitado con audiencia del interesado y si así lo solicita éste, la representación laboral, ajustándose a criterios de máxima agilidad y reducción de trámites innecesarios.

Para la aplicación graduación de las sanciones anteriores, se tendrán en cuenta, entre otros factores, el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en los



demás trabajadores/as y en la Empresa.

Artículo 63. Sanciones

Sin perjuicio de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán:

1. Por faltas leves: amonestación y apercibimiento verbal o escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días, o despido disciplinario.

Artículo 64. Notificación y Prescripción de la Falta

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado/a, expresando las causas que las motivaron, debiendo éste/a firmar un duplicado. En todos los partes de sanciones graves o muy graves, el/la interesado/a podrá recurrir ante la jurisdicción laboral.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Disposiciones Adicionales

Primera

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en su caso, en el seno de la Comisión

Paritaria, se instará el procedimiento correspondiente ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.), de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional para su constitución, de 3 de Abril de 1996, y en su Reglamento de desarrollo. Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, así como los de cualquier otra índole que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Anexo I. Retribuciones

TABLA RETRIBUTIVA 2012 (en euros)

AÑO 2012 (0%)



GRUPO	CATEG.	NIVEL	DESCRIPCIÓN	SALARIO BASE	S.B. X 14	VHA	ANTI GÜ.	A. x 14
PRI MERO	I	01	JEFE DPTO.	2.111,97	29.567,53	20,11	63,36	887,03
GRUPO	CATEG.	NIVEL	DESCRIPCIÓN	SALARIO BASE	S.B. X 14	VHA	ANTI GÜ.	A. x 14
SE GUNDO	I	02	ABOGADOS	1.858,53	26.019,42	17,70	55,76	780,58
	II	02	ECONOMISTAS	1.858,53	26.019,42	17,70	55,76	780,58
	III	02	ARQUITECTOS	1.858,53	26.019,42	17,70	55,76	780,58
	IV	03	OTROS LICENCIADOS	1.858,53	26.019,42	17,70	55,76	780,58
TERCERO	I	04	APAREJA DORES	1.554,41	21.761,78	14,80	46,63	652,85
	II	04	TÉCNICOS SOCIALES	1.554,41	21.761,78	14,80	46,63	652,85
	III	04	DIPLOMADOS EMPRESA	1.554,41	21.761,78	14,80	46,63	652,85
	IV	05	OTROS TECNICOS MEDIOS	1.554,41	21.761,78	14,80	46,63	652,85
CUARTO	I	05	ADMINIST. JEFE	1.554,41	21.761,78	14,80	46,63	652,85
	II	07	ADMINISTRATIVOS	1.300,98	18.213,67	12,39	39,03	546,41
	III	09	RECEPCIONISTAS	1.013,75	14.192,44	9,65	30,41	425,77
	IV	09	AUXILIARES	1.013,75	14.192,44	9,65	30,41	425,77
	V	10	ORDENANZAS	993,55	13.909,63	9,46	29,81	417,29
QUINTO	I	05	JEFES DE OBRA	1.554,41	21.761,78	14,80	46,63	652,85
	II	06	OFICIALES JEFES EQUIPO	1.397,85	19.569,89	13,31	41,94	587,10
	III	07	OFICIALES ESPECIALIZADOS	1.300,98	18.213,67	12,39	39,03	546,41
	IV	08	OFICIALES	1.187,46	16.624,44	11,31	35,62	498,73
	V	09	PEONES ESPECIALIZADOS	1.013,75	14.192,44	9,65	30,41	425,77
	VI	10	PEONES	993,55	13.909,63	9,46	29,81	417,29
	VII	10	LIMPIADORAS	993,55	13.909,63	9,46	29,81	417,29

ANEXO II. CALENDARIO LABORAL 2012



	1ª SEMANA							2ª SEMANA							3ª SEMANA							4ª SEMANA							5ª SEMANA							HORAS JORNADAS					
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	135,00									
DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	135,00									
ENERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,50									
FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,50									
MARZO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,50									
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,50									
MAYO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,50									
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,50									
JULIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,50									
AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,50									
SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,50									
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,50									
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,50									
DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	148,50									
ENERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1680,75									

NORMAS DE PROCEDIMIENTO SOBRE PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS RECOGIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO ART . 32

- TRAMITAR LA SOLICITUD NORMALIZADA ANTE EL JEFE/A DE DEPART AMENTO



CON LA MÁXIMA ANTELACIÓN POSIBLE AL HECHO CAUSANTE.

- CUALQUIER LICENCIA O PERMISO SE CONCEDERÁ ATENDIENDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO.
- SI NO EXISTE REPARO EXPRESO RESPECTO AL HECHO CAUSANTE QUE TRANSMITE EL EMPLEADO/A, LA LICENCIA SE ENTENDERÁ CONCEDIDA PROVISIONALMENTE.
- JUSTIFICACIÓN POSTERIOR ANTES DE TRES DÍAS CONTADOS DESDE EL FIN DE LA LICENCIA (SALVO CASOS CONCRETOS QUE POR EL NÚMERO DE DÍAS TENGAN QUE JUSTIFICARSE A PRIORI O DURANTE EL DISFRUTE).
- PARA LOS PERMISOS RECOGIDOS EN LOS PUNTOS 6, 10 Y 13 LA JUSTIFICACIÓN HABRÁ DE EXPRESAR LA HORA DE LLEGADA Y SALIDA DEL LUGAR/ORGANISMO AL QUE SE ACUDA Y PARA EL QUE SE HA SOLICITADO EL PERMISO.
- ANALIZADA LA JUSTIFICACIÓN, SI SE CONSIDERA INSUFICIENTE, O QUE NO SE CORRESPONDE CON EL HECHO CAUSANTE TRANSMITIDO POR EL EMPLEADO/A, LA EMPRESA COMUNICARÁ TAL EXTREMO AL TRABAJADOR/A, APLICANDO EN SU CASO, LAS PENALIZACIONES QUE CORRESPONDAN POR LA AUSENCIA.

