

CONVENIO COLECTIVO ES DE APLICACIÓN PARA LA EMPRESA EMADESA.

Capítulo Primero. Normas Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

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

Artículo 2. Ambito Personal

Se regirá por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa mencionada.

Quedarán excluidos:

1. Colaboradores y Asesores
2. Miembros del Consejo de Administración
3. Personal cedido temporalmente y contratado por otras administraciones
4. Personal en prácticas
5. Personal contratados a través de planes de empleo que Emadesa elabore y aprueben los Consejeros Delegados.

Artículo 3. Ambito Funcional

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para la Empresa EMADESA.

Regulará todas las relaciones laborales de la empresa y será de aplicación para todos los centros y lugares de trabajo de San Roque y su Termino Municipal.

Artículo 4. Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente en el que se firme por las partes, sus efectos tendrán carácter desde el 1 de Junio de 2012 al 31 de Mayo del 2014. Terminada la vigencia del mismo se atenderá para su posible prórroga o modificación a la realidad económica del Ayuntamiento especialmente del pago del Préstamo a proveedores (R.D. 4/2012)



Artículo 5. Prelación de Normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su Personal comprendidos dentro del ámbito de aplicación que se expresa en los artículos 1º, 2º, 3º y 4º del mismo.

Las condiciones establecidas en este Convenio se considerarán mínimas y por lo tanto, cualquier mejora que se establezca por acuerdo o norma legal má favorable al personal afectado le será de aplicación prevaleciendo sobre el contenido del presente texto.

En lo no previsto expresamente en texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la Legislación Laboral vigente.

Si por causa de fuerza mayor, la empresa EMADESA dejara de prestar sus servicios al Municipio de San Roque y desapareciera como empresa, todos los trabajadores serian absorbidos por el Ilustre Ayuntamiento de San Roque, respetándoles las categorías y salarios, no pudiendo éste en ningún momento cederlos a ninguna Empresa contratada.

Dicha absorción quedará reflejada formalmente en un Acta que acompaña al presente texto, quedando formalmente firmada por la Mesa de Negociación y el Sr. Alcalde Presidente del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, con la validez de la fecha de la misma.

Artículo 6. Absorción y Compensación

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

Artículo 7. Comisión Paritaria Mixta

Se constituye una comisión mixta paritaria para la Interpretación, Aplicación, Vigilancia y Seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en éste Convenio, así como de aquellos que se deriven de la Legislación Laboral Vigente. Estará integrada por 3 miembros de la Empresa, 3 representantes legal de los trabajadores y un asesor por cada una de las partes.

Será convocada con carácter general cada dos meses, y con carácter urgente cuando así lo solicite alguna de las partes afectadas. En este último caso la convocatoria se hará con una antelación mínima de 3 días naturales.

Se convocará necesariamente por escrito, adjuntándose a dicha convocatoria el Orden del día correspondiente, especificándose lugar, fecha y hora.



Ambas partes convienen, dar cumplimiento desde la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del texto, con el fin de que por la misma en un plazo no superior a 48 horas se emita el dictamen correspondiente que aclare las divergencias que pudieran existir.

Cuando entre ambas partes no exista acuerdo en la interpretación de cualquier Art. de este texto, las partes, se someterán al Órgano Competente.

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en el domicilio de la empresa. El domicilio a efectos de comunicación por parte de la representación de los trabajadores/as será las sedes de CCOO y UGT de Algeciras, en Avda. Fuerzas Armadas, 2. Algeciras.

Cualquier cambio que se produzca en el domicilio de notificación deberá ser comunicado en el momento que se realice.

Capítulo Segundo. Clasificación Del Personal

Artículo 8. Consideraciones Generales

Las clasificaciones del personal en éste Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y puestos de trabajo que después se enumeran si las necesidades y volumen de la empresa no lo exigen.

Las clasificaciones establecidas están directamente relacionadas con las atribuciones establecidas en el objeto social de EMADESA, tales como, servicios de mantenimiento general del Termino Municipal de San Roque, construcción de obras, protección del medio ambiente y otros servicios tales como mercado de abastos, cementerios, etc.

El personal estará clasificado según la plaza que ocupe y el puesto de trabajo que desarrolle.

El personal sujeto a éste Convenio Colectivo se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en indefinido, interino y eventual.

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

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

a-2.- De carácter discontinuo o intermitente: Es aquel que habitualmente puede



ser llamado para la realización de las tareas propias de la Empresa, pero que habrá de actuar intermitentemente en razón de las necesidades de la actividad. En este caso, y salvo en aquellas funciones meramente esporádicas y excepcionales, la Empresa integrará a este tipo de personal a su propia plantilla, durante la vigencia de los respectivos contratos.

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

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

Artículo 9. Clasificación de Plazas

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

Se establecen los siguientes Grupos y Subgrupos.

Grupo 1: Licenciados, Ingenieros y Arquitectos

Grupo 2: Diplomados, Ingenieros Técnicos y Arquitectos Técnicos.

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

Grupo 4:

Subgrupo A: Capataz

Subgrupo B: Oficial 1ª, Administrativos y Auxiliares Administrativos

Subgrupo C: Oficial 2ª

Grupo 5:

Subgrupo A: Conserjes-Mantenedores

Subgrupo B: Ayudantes y Peones

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





Artículo 10. Clasificación de Puestos de Trabajo

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

Area 1. Administración general, Personal, Recursos Humanos y Finanzas.

Esta área dará cobertura al resto de áreas internas, a otras Delegaciones Municipales, a otros estamentos o empresas públicas o privadas, así como al ciudadano en general, de modo que se generen internamente los mecanismos necesarios para que la empresa desarrolle las atribuciones adquiridas en sus estatutos sociales.

Comprende por tanto, además de los puestos de trabajo propios que se derivan del propio nombre del área, los de recepción, central telefónica, conserjería, almacén, taller de vehículos y maquinaria, rotulación, delineación, diseño, cerámica, así cuantos otros surjan y sean necesarios para el desarrollo de la actividad descrita del área.

Está formada por los siguientes departamentos:

Departamento 1. Administración general.

Departamento 2. Personal y recursos humanos.

Departamento 3. Finanzas.

Area 2. Mantenimiento Municipal

Es esta área la encomendada en mantener en buen orden todo el patrimonio municipal tanto en lo referido a edificios como a espacios públicos.

Está formada por los siguientes departamentos:

Departamento 1. Viario y edificios municipales.

Departamento 2. Zonas verdes.

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

Departamento 4. Higiene y limpieza.

Departamento 5. Espacios públicos de ocio y esparcimiento.

Dentro de la consideración de edificios municipales se incluyen algunos de singularidad especial, tales como Cementerios y Plaza de Toros.



Está incluido en el Departamento 2 las fuentes tanto ornamentales como de beber estén o no en zona verde.

Las instalaciones semaforicas están incluidas dentro del Departamento 3.

En el departamento 4 se incluyen todas las labores destinadas a mantener limpio e higiénico todo el patrimonio municipal, incluyéndose por tanto los espacios no desarrollados como son las parcelas municipales. Asimismo este departamento controlará la recogida de residuos sólidos urbanos, muebles, etc.

Se incluye en el departamento 5 el mantenimiento de Playas, Pinar del Rey,

Parques Infantiles y mobiliario urbano.

Area 3. Obra Nueva

Será esta área la destinada a crear nuevo o a desarrollar/renovar patrimonio municipal existente, tales como calles, aceras, plazas, edificios, naves, etc.

Podrán ser nombrados por parte de la empresa los necesarios Jefes de Área y Departamentos que permitan el correcto funcionamiento de aquella, así como el Coordinador General de todas ellas.

El puesto de trabajo definirá el complemento de Toxicidad, penosidad o peligrosidad y el de Responsabilidad, los cuales quedan reflejados en el anexo correspondiente.

Artículo 11. Condiciones Generales Sobre Ingreso

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

Artículo 12. Movilidad Funcional

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

Artículo 13. Formación

La Empresa, en colaboración con el Comité de Empresa, promoverá la realización del máximo número de cursos de formación para los trabajadores que componen la plantilla. Anualmente, la Empresa y los representantes de los trabajadores confeccionarán la relación de los cursos que se realizarán durante el año para formación de sus trabajadores.



Todos los trabajadores podrán acceder a la realización de cualquier curso que se celebre para su promoción profesional, respetándose el principio de igualdad de oportunidades y debiendo hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos.

La Empresa concederá permisos retribuidos para la realización de cursos relacionados con las categorías profesionales existentes, concurrir a exámenes finales, pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.

El personal afectado por el presente Convenio que así lo manifieste, realizará los cursos que desee de capacitación profesional o de reciclaje para su mejor adaptación al puesto de trabajo.

El tiempo de asistencia a cursos, jornadas, coloquios, etc..., en las condiciones descritas en los párrafos anteriores, en horas libres del trabajador, se compensarán en descanso, a razón de día por día.

En cuanto al abono de dietas, gastos de viaje, matriculas y cualquier otro gasto derivado de la participación en cursos, coloquios, etc..., el trabajador recibirá con antelación los gastos que se ocasionen. En el supuesto de que por alguna razón no se pueda cumplir con el trámite mencionado, la Empresa le adelantará una parte de las dietas antes del comienzo.

La Empresa dispondrá de un fondo económico anual para sufragar los gastos de inscripción, alojamiento y desplazamiento para la realización de cursos del personal afectado por este convenio, siempre y cuando se cumplan los requisitos especificados anteriormente y con la aprobación del Comité de Empresa.

Artículo 14. Excedencias

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

Excedencia por el cuidado de los hijos

- Se concederá a aquellas personas con más de un año de antigüedad en la empresa.
- No podrá ser superior a tres años.
- Este derecho es directamente aplicable a los trabajadores que adopten legalmente un hijo.
- Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia.





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

- Durante el primer año de cada periodo de excedencia, los trabajadores en esta situación tendrán derecho al cómputo de este tiempo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.

- Durante la excedencia, los trabajadores en esta situación tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo que venía desempeñando en el mismo grupo profesional que pertenecía en el momento del pase a la excedencia. Asimismo, será de aplicación lo establecido en el Art. 46.3 del Estatuto de los trabajadores a las familias numerosas.

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

Excedencia por interés particular

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

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

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

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

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

Excedencia por Servicios Especiales

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

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

- La Empresa queda obligada a reservar al trabajador el mismo puesto de



trabajo que venía desempeñando en el momento del pase a servicios especiales. Asimismo, se le computará los efectos de antigüedad, derechos pasivos, ascensos, etc... a los que tuviera derecho. De la misma forma, también tendrá derecho a cualquier mejora que se produzca en cualquier concepto como consecuencia de negociación. También tendrá derecho a percibir los mismos conceptos salariales que estuvieran establecidos en su nómina que, con motivo de la peculiaridad en su puesto de trabajo, viniera percibiendo en el momento del pase a servicios especiales. Una vez reincorporado al puesto de trabajo de procedencia se les seguirá aplicando todos los conceptos salariales que venía percibiendo y, o, cualesquiera otros conceptos que le corresponda.

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

Capítulo Tercero. Conceptos Retributivos

Artículo 15. Estructura

A- Salario Base

B- Complementos Salariales

a. De Carácter Personal

i. Antigüedad

ii. Plus de Convenio

b. Por el Puesto de Trabajo

i. Toxicidad, penosidad, peligrosidad

ii. Responsabilidad

iii. Transporte

c. Por calidad o cantidad de trabajo

i. Incentivo

ii. Actividad

iii. Horas extras

iv. Guardia

d. De vencimiento periódico superior al mes

i. Gratificaciones extraordinarias

C- Complementos Extrasalariales

a. Kilometraje

b. Suplidos por gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención

Artículo 16. Salario Base

El Salario Base de cada trabajador queda definido según la plaza ocupada según queda definido en el Artículo 9º. El Salario Base está reflejado en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 17. Antigüedad

El complemento de Antigüedad quedará establecido para todas las categorías profesionales de ésta Empresa en tres trienios del 5% cada uno del Salario Base y posteriormente quinquenios del 7% cada uno del Salario Base, que se devengará a partir del primer mes que se cumplan.

El complemento personal de Antigüedad no podrá superar el 40% del Salario Base que será el tope máximo a percibir.

Artículo 18. Plus de Convenio

El Plus de Convenio de cada trabajador queda definido según la plaza ocupada según queda definido en el Artículo 9º. El Plus de Convenio está reflejado en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 19. Penosidad, Peligrosidad, Toxicidad

El Plus de Penosidad, peligrosidad, toxicidad de cada trabajador queda definido según el puesto de trabajo que desarrolle cada cual, según queda definido en el Artículo 10º. La penosidad, peligrosidad y toxicidad está reflejado en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 20. Responsabilidad

La responsabilidad de cada trabajador queda definido según el puesto de trabajo que desarrolle cada cual, según queda definido en el Artículo 10º. La responsabilidad está reflejada en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 21. Plus Transporte

Lo percibirán todos los trabajadores/as de la Empresa con carácter mensual en la cuantía establecida de 58,48 €.

Artículo 22. Incentivo

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

Artículo 23. Horas Extras

Cuando concluida la jornada de trabajo, sea necesario continuar prestando el servicio, se computará como horas extraordinarias, y como tal serán remuneradas aquellas que excedan de la jornada normal.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por horas de descanso de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, siendo equivalente una hora trabajada a dos horas de descanso, teniendo estas que ser disfrutadas en un periodo máximo de cuatro meses siguientes de producirse el hecho.

Se confeccionará un cuadrante con todo el personal de la empresa, donde se controlará el cómputo de las horas extraordinarias, de modo que se procurará que el cómputo total de horas sea lo mas equitativo posible.

El cómputo de horas extraordinarias no podrá sobrepasar de 80 horas al año por cada trabajador.

Se establecen las siguientes cantidades a percibir, en función de la pertenencia a cada uno de los Grupos definidos en el Artículo 9º:

Grupo 1:	25 €
Grupo 2:	22 €
Grupo 3:	16 €
Grupo 4:	14 €
Grupo 5:	14 €

En el caso de las horas estructurales y de fuerza mayor para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no existirá limite en cuanto al cómputo anual. Todo ello sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias según lo estipulado en el presente convenio.

Artículo 24. Guardia

Todo el personal que este sujeto al presente Convenio podrá realizar el servicio de guardia, el cual será preferentemente voluntario pero obligatoriamente deberá

ser cubierto. El retén de guardia deberá ser rotativo por los empleados que opten realizar el servicio. El cuadrante del servicio de guardia se confeccionará a finales del año para el siguiente año y será equitativo con respecto al del Ayuntamiento de San Roque.

Todos los trabajadores que accedan al servicio de guardia han de ser indefinidos en la empresa.

El servicio de Retén de Guardia será preferentemente voluntario.

Los empleados adscritos a este servicio percibirán la cantidad de 330 € mensuales cuando realice dichas funciones.

Por el exceso de horas realizadas fuera de la jornada laboral de Lunes a Viernes y comprendidas entre 16:00 h. hasta las 18:00 h. percibirán la cantidad de 18,96 € para los Oficiales 1ª y 17,31 € para los Peones desde las 18:00 h. en adelante, se indemnizará a razón de hora trabajada, dicha indemnización será según el grupo al que pertenezca el trabajador.

Sábados, Domingos y festivos, percibirán la cantidad a razón de horas trabajadas, esta cantidad se indemnizará según el grupo al que pertenezca el empleado.

Si el Servicio se prolongara hasta las tres de la madrugada, el empleado tendrá derecho a no asistir a su puesto de trabajo el siguiente día, sin que ello implique falta de asistencia.

El servicio de guardia se encargará de atender los casos de Extrema Urgencia, y en todo caso los imprevistos que no puedan esperar al día siguiente.

Cada mes se nombrará a un Jefe de Equipo para este servicio que percibirá una única cantidad de 1.081,82 € en el mes en que se encuentren de guardia.

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias

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

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

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

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



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

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

Artículo 26. Kilometraje

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

Artículo 27. Suplidos Por Gastos de Desplazamiento Alojamiento y Manutención

Todos los empleados/as que por necesidad de la Empresa tuvieran que desplazarse por motivos de formación o laborales y provoquen unos gastos extraordinarios de desplazamiento, alojamiento y dietas, debidamente justificados mediante los correspondiente recibos o facturas, le serán reintegrados los gastos.

Todos los empleados/as antes de efectuar el viaje deberán ponerse en contacto con el Departamento de Personal, el cual gestionará los hoteles, transportes y dietas.

Artículo 28. Abono de Salario

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

Capítulo Cuarto. Condiciones de Trabajo

Artículo 29. Calendario Laboral

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

Artículo 30. Jornada Laboral, Horario y Dias Festivos

1º. La Jornada laboral ordinaria será la que marque la Ley.

2º. El horario laboral común u ordinario será de 07:45 a 15:15 horas, de Lunes a Viernes.

3º. Asimismo los servicios nuevos que surjan y que por su propia naturaleza y necesidades requieran la realización de horarios específicos, serán acordados entre el Alcalde y el Comité de Empresa, incorporados a la RPT y remunerados

según se recoja en ésta última.

4º. En los centros donde no fuese posible la distribución ordinaria o especial, en cualquiera de las modalidades establecidas de la jornada, y para garantizar la correcta prestación de los servicios, se establecerá un horario adaptado a las necesidades de los mismos, que en todo caso respetará la duración máxima anual, adaptándose la remuneración debida a los baremos establecidos por aproximación (la valoración se realizará a propuesta de la Delegación de Recursos Humanos en la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 3).

5º. Durante el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de seis horas y media continuadas de trabajo, a desarrollar entre las 7,45 horas y las 15,15 horas.

6º. El personal que por estar sometido a turno o a horario que imposibilite el disfrute de la reducción mencionada, tendrá derecho a siete días de permiso especial.

7º. Durante el miércoles, el jueves y el viernes de celebración de la Feria Real de San Roque, el personal disfrutará de dos horas de tolerancia especial para la incorporación a su puesto de trabajo. El personal que por estar sometido a cualquier horario especial que imposibilite el uso de dicha tolerancia, tendrá derecho al disfrute de tres días de permiso.

8º. Durante el horario de trabajo el personal tendrá derecho a una interrupción de treinta minutos no recuperables, correspondiendo al Jefe de cada Servicio su control y organización, siendo recomendable que el disfrute del mismo se produzca entre las 08:00 y 09:30 horas.

9º. Los días de celebración de las comidas de convivencia del personal, con motivo de la celebración respectiva de Santa Rita y Navidad, la jornada de trabajo tendrá su término a las 14:00 horas.

10º. Conceder cuatro horas laborales a aquellos que trabajan dentro de su jornada habitual en procesos electorales, a excepción de cualquier servicio extraordinario, siempre que hayan sido nombrados por la Secretaria General.

En el caso particular de los Cementerios, el calendario laboral se registrá por el que se confeccione al efecto, y con la aprobación del Comité de Empresa.

Se establece el siguiente horario de trabajo:

1- INVIERNO

DE LUNES A SÁBADO



Mañanas: 8:00 h a 13:00 h

Tardes: 15:00 h a 17:00 h

DOMINGOS Y FESTIVOS

Mañanas: 8:00 h a 14:00 h

2- VERANO

DE LUNES A SABADO

Mañanas: 8:00 h a 14:00 h

DOMINGOS Y FESTIVOS

Mañanas: 8:00 h a 14:00 h

Los trabajadores afectados disfrutarán de dos días de descanso en turnos rotativos.

La empresa elaborará un cuadrante donde se detalla los turnos que correspondan en cada momento.

Al mismo tiempo los trabajadores afectados se comprometen a atender los distintos cementerios del término municipal de San Roque, ya que estos se encuentran abiertos durante todo el año. Además tendrán que realizar cualquier desplazamiento de un cementerio a otro siempre que la empresa lo vea oportuno con objeto de atender el servicio.

Los trabajadores disfrutarán de los días festivos señalados en el cuadrante laboral que indique la empresa. Tal día señalado como festivo, lo disfrutará en su día todos los trabajadores excepto el que se encuentre realizando el servicio de guardia más otro peón sepulturero que indique la empresa. Este último no realizará nunca el servicio de guardia. Los trabajadores que si han trabajado ese día festivo lo disfrutarán con el visto bueno de la empresa dentro del mes corriente.

Artículo 31. Vacaciones

1º. Las vacaciones de los empleados municipales tendrán una duración de veintidós días hábiles anuales de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. Serán disfrutables en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos (no computándose los sábados como hábiles), pudiendo disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente.





2º. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 1- Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- 2- Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- 3- Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles,
- 4- Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

3º. Su disfrute vendrá condicionado, en cuanto a la fecha, a las necesidades del servicio, debiendo cada uno de ellos formular propuesta a tal respecto, antes del 30 de abril de cada año, que una vez aprobada por Recursos Humanos tendrá carácter de resolución.

La falta de aprobación expresa a 31 de mayo se considerará caso de silencio positivo.

4º Cuando las vacaciones solicitadas por cada departamento hayan sido autorizadas y no puedan disfrutarse por razones del servicio en las fechas indicadas, se compensará al trabajador afectado con cuatro días laborables más de vacaciones, máximo al año; siempre que la interrupción se produzca con el tiempo suficiente para que se obtenga la conformidad del Concejal de Recursos Humanos.

5º. Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se añadirán dos días adicionales (uno por cada uno de ellos) de permiso por asuntos propios, pudiendo ser acumulables a éstos.

Los empleados que por razón de servicios no puedan disfrutar los días anteriormente nombrados, tendrán derecho al disfrute de dos días laborales retribuidos por cada uno de ellos.

6º.- El día de Santa Rita así como el día de la Fundación de San Roque (21 de Mayo) se considerará feriado y no laborable; cuando dicho día coincida con sábado, domingo, festivo o no laborable, se trasladará al primer día hábil o, en su caso, se negociará su disfrute.

7º.- En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad.





Artículo 32

32.1. PERMISOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

A) PERMISO POR PARTO.

-Este permiso, con una duración de 16 semanas ininterrumpidas, se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, en el caso de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de que la madre haya cedido el uso de este derecho al otro progenitor, éste podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

-En caso de embarazo o parto la interesada tendrá derecho a la adaptación de sus condiciones de trabajo, tiempo o turno del mismo, cambio temporal de funciones, así como a la eliminación de cualquier condición que pudiera considerarse nociva para su salud previo informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

-En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de tres semanas adicionales. Asimismo el progenitor que no esté disfrutando de este permiso podrá ausentarse del trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas.

B) PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO:

-En los supuestos de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, se tendrá derecho a un permiso con una duración de 16 semanas ininterrumpidas, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y, en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, bien a partir de la resolución administrativa judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

-En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16

semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

-Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, en los términos que se determinen.

-El permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial del acogimiento.

-En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o acogido, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 3 meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Estos tres meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado o acogido en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los tres meses de duración máxima acumulada.

C) PERMISO DE PATERNIDAD.

- Por nacimiento o adopción de hijos 4 días laborables acumulables a los permitidos por paternidad.

D) PERMISO DE CUATRO SEMANAS ADICIONALES POR MATERNIDAD O ADOPCIÓN.

-En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción y a continuación del mismo, el personal de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

-Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre siempre y cuando la madre tuviera derecho al permiso de maternidad o adopción de 16 semanas. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

E) PERMISO DE LACTANCIA O CUIDADO DE HIJOS.

-Por el cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Dicha hora podrá ser disfrutada de manera continuada al principio o al final de la jornada; o en dos períodos de media hora cada uno igualmente al principio y al final de la jornada. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o



el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a los que se refiere este permiso.

-Permiso por jornadas completas con una duración máxima de cuatro semanas. El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas de este permiso deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad.

-En los casos de parto múltiple, cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.

F) REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL HASTA UN 50%, CON CARÁCTER RETRIBUIDO, PARA ATENDER AL CUIDADO DE UN FAMILIAR EN PRIMER GRADO POR RAZÓN DE ENFERMEDAD MUY GRAVE.

-El personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

-Si hubiese más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de dicha reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

-Sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

G) JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL O CUIDADO DEL CÓNYUGE O PERSONA CON QUIEN CONVIVA EN ANÁLOGA RELACIÓN DE AFECTIVIDAD A LA CONYUGAL, O DE UN FAMILIAR HASTA SEGUNDO GRADO DE PARENTESCO POR CONSAGUINIDAD O AFINIDAD.

-Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

-Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

H) PERMISO PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE RELACIONADO CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

-El personal tendrá derecho a disfrutar, por el tiempo mínimo indispensable para el ejercicio de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes



relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. En todo caso será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

-Las solicitudes deberán presentarse, con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

I) PERMISO POR MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN COMO PAREJA DE HECHO.

-Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de dieciocho días.

J) PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y

TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO.

-Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso deberá preavisarse al Ayuntamiento con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

K) POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO.

-En estos supuestos el personal tendrá derecho a disfrutar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

-Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

-Por razones de especial gravedad documentada, los empleados públicos una vez agotadas todas las licencias y permisos correspondientes, podrán solicitar, por razón del caso, estudio de su situación por la Comisión Paritaria, la cual emitirá informe al respecto.

-Este permiso se entiende para los casos de enfermedad grave





L) PERMISO POR ENFERMEDAD INFECTO-CONTAGIOSA DE HIJOS MENORES DE NUEVE AÑOS.

-Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.

M) PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

-Permiso por cuidado de hijo menor dectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado municipal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

-Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado municipal tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

-En el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

-Reglamentaria e internamente se podrá establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

32.2. PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER.



-Será titular de este permiso la mujer empleada municipal que sea víctima de violencia de género.

-las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

32.3.PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS

- Se tendrá derecho al disfrute de 8 días de asuntos propios
- El derecho del disfrute de los días de asuntos propios serán, a partir de llevar un año de servicios ininterrumpidos en la empresa. Los días de asuntos propios deben ser solicitados con al menos 48 horas de antelación.
- El periodo de disfrute coincidirá con el año natural del nacimiento del derecho.

32.4. OTROS PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA

A) Por razones de formación:

a) Para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación: durante los días de su celebración, salvo que el empleado tenga turno de noche en la anterior al día del examen, que, cuando éste deba tener lugar en la mañana siguiente se concederá como libre el turno de la noche, siempre que el examen esté fijado a primera hora de la mañana. Los cuales deberán ser justificados posteriormente. Referido siempre a estudios cursados en escuelas y organizaciones públicas y/o concertadas.

b) Por asistencia a cursos de formación, directamente relacionados con el puesto de trabajo, o estudios sobre la Función Pública, con la previa autorización del superior jerárquico del respectivo Servicio y Delegado de Recursos Humanos, por el tiempo de duración de los mismos.

B) Por cambio de domicilio/municipio

Con cambio de municipio 3 días.





Sin cambio de municipio: 2 días.

C) Por razones sindicales

a) Para realizar funciones sindicales que conlleven representación del personal, de carácter permanente.

b) Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales que conlleven representación sindical, no permanente.

Los anteriores permisos tendrán la duración establecida en el Capítulo VIII del presente Acuerdo.

D) Por colaboración con Organizaciones No Gubernamentales

Los empleados municipales que acrediten su colaboración con alguna O.N.G., debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización de Recursos Humanos del Ayuntamiento.

Con excepción de los permisos por razones de enfermedad y por motivos sindicales, el resto de los mismos, requerirá la previa petición con una antelación mínima de tres días, del mismo, y su aceptación por el respectivo Jefe del Servicio y Delegado de Recursos Humanos. Los permisos referidos a motivos de enfermedad requerirán su posterior justificación documental, y los solicitados por motivos sindicales, comunicación al Jefe Superior inmediato.

Artículo 33. Permisos Sin Retribución

Cada dos años los empleados municipales con plaza permanente tendrán derecho al disfrute de un permiso, no retribuido, por un período máximo de seis meses al año.

Artículo 34. Ayuda por Orfandad

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

Artículo 35. Promoción Interna

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



Capítulo Quinto. Prestaciones Sociales

Artículo 36. Ayudas Económicas

Techo de gasto social.- El máximo que cada empleado público podrá recibir como ayuda social por todo tipo de prestaciones será de 400 euros al año.

La Comisión Paritaria dispondrá de los fondos económicos necesarios para las siguientes ayudas sociales.

1º El Ayuntamiento de San Roque efectuará las prestaciones económicas, expresadas en euros, que se indican en la siguiente tabla:

CONCEPTO	IMPORTE
Natalidad	300 €
Matrimonio, o P. De Hecho	232 €
Guardería, Infantil y Primaria	150 €
ESO	150 €
Bachiller	150 €
Módulos de diferentes ciclos, estudios universitarios, escuelas artísticas y otros estudios dentro de la comarca	200 €
Módulos de diferentes ciclos, estudios universitarios, escuelas artísticas y otros estudios fuera de la comarca	500 €
Escuela Oficial de Idiomas	40 €

Las ayudas arriba mencionadas serán solamente para hijos que convivan con el progenitor empleado público y que no tengan ingresos económicos. En caso de que ambos progenitores sean empleados públicos, sólo se concederá la ayuda a uno de ellos.

2º. Se establece a modo de prestación una ayuda de estudios consistente, en el primer año en el abono del 30 % de la matrícula y libros de texto, para la realización, por el propio empleado, de estudios oficiales y relacionados con la función pública y puesto de trabajo (incluidos másteres o estudios equivalentes con una cuantía máxima anual de 1.800 €. Todos los estudios, y en cualquiera de sus modalidades, ya sea presenciales o vía internet, habrán de cursarse en centros públicos o concertados.

Para los años posteriores se abonará el porcentaje de los créditos superados el año anterior, para matrícula y libros de texto. (Ej. Matriculado de 50 créditos el año anterior y superados 40 créditos, esto supone el 80%, pues se abonará el 80% de matrícula y libros de texto). En el supuesto de que no existan créditos para los estudios concedidos, se tendrá que superar el curso académico. La mencionada ayuda se concederá previa presentación de la documentación acreditativa.

3º. Previa presentación del correspondiente certificado oficial de minusvalía, con incapacidad mínima de un 33 por ciento, se concederá una ayuda económica mensual, de 165 €, revisable anualmente, a los empleados que acrediten tener familiares que convivan con ellos, en tal situación y que no perciban ingresos económicos.

4º. Será objeto de estudio a través de la Comisión Paritaria todas las situaciones especiales que afecten a este capítulo.

5º. Se percibirán las siguientes subvenciones a los trabajadores, hijos, cónyuge o pareja de hechos, que estén inscritas en el Registro Municipal habilitado al efecto, sin ingresos económicos, cuando se den alguna de las circunstancias que se indican:

Ayuda médica, protésica y odontológica.

1.- Prótesis dentaria:

CONCEPTO	IMPORTE
Dentadura completa	150 €
Dentadura superior	150 €
Dentadura inferior	150 €
Empastes o obturaciones 30 € c.u. máx.	120 €
Implantes osteointegrados Máximo	650 €
Ortodoncia Máximo	650 €
2.- Prótesis oculares:	
Gafas (montura y cristales) Máximo	100 €
Lentillas Máximo	100 €
3.- Prótesis auditivas y de fonación:	
Audífonos Máximo	300 €
4.- Intervenciones:	
Periodoncia	150 €
Intervenciones oculares	150 €
5.- Otras prótesis no quirúrgicas	
Calzado corrector Máximo	50 €
Plantillas/fajas ortopédicas etc. Máximo	50 €

La reposición ordinaria de los aparatos o prótesis se producirá, siempre bajo prescripción médica, con una periodicidad de dos años. Durante este periodo de

tiempo, cada trabajador, y los familiares que tengan derecho a estas ayudas, podrán disfrutar el tope máximo establecido para cada modalidad, ya sea en una sólo petición o en varias.

En el supuesto de rotura de gafas, siempre y cuando quede demostrado que es a consecuencia del ejercicio profesional, se abonará una vez más.

Se entiende que cada trabajador tendrá que demostrar fehacientemente que la rotura se ha debido al ejercicio de su actividad laboral.

Artículo 37. Complemento Por Incapacidad Temporal

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

Las prestaciones por Incapacidad Temporal se suspenderán en los casos siguientes:

- a) Que el trabajador/a realizara actividades incompatibles con su baja médica.
- b) Que el trabajador/a se negase a pasar revisión a cargo del servicio médico de la Empresa.

Artículo 38. Suscripción Voluntaria de Seguro Medico o Plan de Pensiones

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

En el caso de suscripción de Seguro Medico el trabajador/a vendrá obligado a abonar mediante nómina la diferencia entre el coste real de este y la cantidad aportada por la Empresa.

En el caso del Plan de Pensiones el trabajador vendrá obligado a aportar como mínimo la misma cantidad que aporta la Empresa.

La permanencia del trabajador/a en una o otra modalidad será coincidente con el periodo de vigencia del presente Convenio.

El trabajador/a que así lo quisiera podrá adherirse a la modalidad no elegida aportando él, mediante descuento en nómina, la cantidad necesaria.

La cantidad aportada por la Empresa se irá incrementando cada año con el IPC

Real.

Artículo 39. Utilización de Instalaciones Deportivas Municipales

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

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

Artículo 40. Pólizas de Seguros

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

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

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

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

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

Artículo 41. Complemento de Jubilación

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

f) Si se solicita a los 60 años:	2 meses
g) Si se solicita a los 61 años:	1,5 meses
h) Si se solicita a los 62 años:	1 mes
i) Si se solicita a los 63 años:	1 mes



Este apartado sólo tendrá validez para aquellos trabajadores/as que tengan más de 10 años de antigüedad en la empresa.

Los trabajadores/as con 64 años que deseen jubilarse anticipadamente, podrán hacerlo acogiéndose al Real Decreto 1.194/85 de 17 de Julio.

La Empresa abonará mensualmente a los trabajadores/as jubilados en dichas circunstancias las cantidades resultantes de la diferencia de porcentaje concedido por INSS, hasta completar el cien por cien, siendo la diferencia doble en los meses de junio y diciembre hasta que se cumpla los 65 años.

Artículo 42. Anticipo de Retribuciones

Los trabajadores/as podrán solicitar un anticipo de su retribución del mes siguiente con un límite del 25% de la retribución neta mensual. La empresa abonará al décimo día de su petición, previa argumentación de la misma, que deberá ser deducida en la nomina del mes siguiente al anticipo.

Los trabajadores/as podrán anticipar hasta el 100% de las pagas extraordinarias, previa solicitud a la empresa, siempre que estén dentro del cómputo que comprenda las fechas según el Convenio Colectivo.

Los trabajadores/as que tengan prestamos con la empresa, y/o embargos judiciales, se les anticipara la cantidad correspondiente una vez deducidas dichas cargas económicas.

Artículo 43. Anticipos Reintegrables

La Empresa creará un fondo económico consistente en 10.500 €, destinado a conceder préstamos a los trabajadores/as fijos de la plantilla con la siguientes condiciones.

La empresa garantiza para todos sus empleados que formen parte de la plantilla fija un anticipo de 1.500 € reintegrable en 12 mensualidades, con un máximo de 3.000 € por trabajador en los cuatro años de vigor del Convenio Colectivo.

Aquel trabajador/a que tenga pendiente un anticipo, no podrá solicitar uno nuevo hasta que sea amortizado el anterior.

Dicha petición de préstamo debe de ser informada por la Empresa al Comité de empresa, para su control.

Artículo 44. Premios Por Servicios Prestados en Emadesa

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

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

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

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

Capítulo Sexto. Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 45. Vestuario

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

Del 15 al 30 de Mayo:	Verano
Del 15 al 30 de Septiembre:	Invierno

A tal efecto, la empresa suministrará los siguientes equipos:

- j) Cuatro pantalones al año
- k) Dos camisas de manga larga al año
- l) Dos camisas de manga corta al año
- m) Un jersey al año
- n) Una chaquetilla al año
- o) Un par de botas de seguridad al año
- p) Un anorak según necesidad mínimo cada dos años
- q) Ropa de agua según necesidad
- r) Guantes según necesidad

El personal se hace responsable del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que se le suministran.

Todas las prendas antes relacionadas serán sustituidas antes del periodo de tiempo señalado, y cuando las que como consecuencia del trabajo diario sean deterioradas. Para que dicha sustitución sea efectiva, el trabajador que solicite el



cambio en cualquier caso, ya sea, por deterioro o por la fecha ya cumplida antes citada, deberá hacer entrega de las prendas en cuestión, siendo este requisito indispensable para proceder el cambio.

En todo caso el color y calidad será igual para todo el personal que realice las mismas funciones.

Artículo 46. Seguridad e Higiene en el Trabajo

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

Artículo 47. Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo

En un periodo máximo de dos meses la Empresa junto con el Comité de Empresa constituirán el Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de Noviembre.

Los Delegados de Prevención disfrutarán cada uno de 20 horas mensuales retribuidas para el cumplimiento de sus funciones en la prevención de riesgos laborales.

Artículo 48. Reconocimiento Medico

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

Capítulo Séptimo. Acción Sindical y Garantías Sindicales

Artículo 49. Órganos de Representación

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

Normas electorales y régimen interior

En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los Delegados de Personal se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



El mandato del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato, si a su término no se hubieran promovido nuevas elecciones, pudiendo ser reelegidos sus miembros en sucesivos períodos electorales.

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

Competencias del Comité de Empresa

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en su caso, tendrán las siguientes facultades:

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

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

c) Traslado total o parcial de las instalaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Régimen de permisos, vacaciones, y licencias.

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

6- Conocer al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de

absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del mismo ambiente y las condiciones de trabajo y los





estudios sobre los mecanismos de prevención que se utilicen.

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

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

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

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

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

Garantías y derechos del Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

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

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



dentro de las 24 horas siguientes.

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

9- La Empresa facilitará, todos los medios materiales, humanos, etc. para el debido cumplimiento de sus funciones. Asimismo, tendrán derecho a la utilización de fotocopiadoras, material mobiliario e inmobiliario propio de oficinas, etc.

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

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

- Orden del día
- Lugar y hora de celebración
- Datos del firmante que acredite estar legitimado para convocar la reunión

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

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

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

Obligaciones del Comité de Empresa.

Se reconoce al Comité de Empresa, Delegados Sindicales y miembros de las

Secciones Sindicales mancomunadamente legitimación para iniciar con los interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus



funciones.

El Comité de Empresa, Delegados Sindicales y miembros de las Secciones Sindicales, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Empresa señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato.

En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Las situaciones y revocaciones serán comunicadas al órgano competente ante quien se ostente la representación, publicándose igualmente en el tablón de anuncios y dándose cuenta inmediata a la Autoridad Laboral Competente.

Artículo 50. Secciones Sindicales

De acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical cada uno de los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en el seno de la Empresa.

Estas secciones sindicales podrán difundir publicaciones y avisos de carácter sindical y laboral en el local de la empresa, no pudiendo impedir el desarrollo de dichas funciones. Asimismo, dispondrán de 30 horas anuales para convocar asambleas de los trabajadores, para su convocatoria deberán seguir el mismo procedimiento que el Comité de Empresa.

La empresa habilitará los tablones de anuncios suficientes para la difusión e información de la representación de los trabajadores en los sindicatos representativos en la Empresa.

Cada una de las Secciones Sindicales estarán representadas ante la Dirección de la empresa por un Delegado/a Sindical que gozará de las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 51. Cuota Sindical Por Nomina

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

Capítulo Octavo. Régimen Disciplinario

Artículo 52. Faltas y Sanciones

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuesto por las disposiciones legales en vigor y en especial por la Resolución del 13 de mayo de 1997 de la





Dirección General de Trabajo adherida al presente Convenio.

Artículo 53. Principio de Ordenación

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

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

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

4- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

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

Artículo 54. Graduación de Faltas

1.- Se consideran como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.



2.- Se consideran como faltas graves:

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

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

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

oo) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra

d) del numero 3.

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

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

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

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

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

uu) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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





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

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

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

3.- Se consideran como faltas muy graves:

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

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

C) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas, dentro de las dependencias de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

k) El acoso sexual.

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

c) Las derivadas de otros apartados del presente artículo.

a) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando





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

Artículo 55. Sanciones

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

- a) Por la falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa cuando se produzca expediente sancionador con el objeto de poder ser escuchado.

Artículo 56. Facultad Sancionadora, Prescripción y Anulación

La facultad de interponer sanciones corresponde al Consejo de Administración de Emadesa previa audiencia al interesado y los representantes de los trabajadores.

Las sanciones requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas a cumplir los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Tabla Salarial Emadesa Año 2012.

CATEGORIA	S. B.	P. CONV.	PENOX./ TOX	RESPONS	P.TRANSF	TOTAL
JEFE DE ADMON Y FINANZAS	1.851,10 €	862,09 €		651,59	58,48 €	3.423,26

CATEGORIA	S. B.	P. CONV.	PENOX./ TOX	RESPONS	P.TRANSF	TOTAL
JEFE DE OBRAS	1.544,35 €	709,76 €		1.087,22	58,48 €	3.399,81
JEFE DE PERSONAL	1.544,35 €	709,76 €		543,6	58,48 €	2.856,19
JEFE DE RECUR.ENERGT	1.279,93 €	416,49 €		450,53	58,48 €	2.205,43
JEFE DE HIGIENE URBANA	1.279,93 €	416,49 €		450,53	58,48 €	2.205,43
CAPATAZ	1.190,00 €	274,32 €	211,70 €	264,44 €	58,48 €	1.998,94



ADMINISTRATIVO	1.190,00 €	380,17 €		370,29 €	58,48 €	1.998,94
OFICIAL 1ª	1.148,22 €	188,18 €	211,70 €	158,66 €	58,48 €	1.765,24
SUPERVISOR LIMPIEZA	1.148,22 €	188,18 €	89,91 €	264,44 €	58,48 €	1.749,23
MANTENEDOR PARQ. MAQ	1.111,03 €	133,20 €	241,65 €	158,66 €	58,48 €	1.703,02
JARDINERO	1.120,17 €	158,87 €	220,58 €	105,78 €	58,48 €	1.663,88
OFICIAL 2ª	1.120,17 €	158,87 €	220,58 €	105,78 €	58,48 €	1.663,88
SEPULTURERO	1.120,17 €	158,87 €	220,58 €	105,78 €	58,48 €	1.663,88
AUX.ADMINISTRAT	1.148,22 €	188,18 €		264,44 €	58,48 €	1.659,32
CONSEJE MANTENED	1.111,03 €	140,09 €	241,65 €	79,34 €	58,48 €	1.630,59
PEON ESP.SER.MULT	1.111,03 €	133,20 €		241,65 €	58,48 €	1.544,36
PEON SEPULTURERO	1.111,03 €	133,20 €		241,65 €	58,48 €	1.544,36
AYTE. JARDINERO	1.111,03 €	133,20 €		241,65 €	58,48 €	1.544,36
AYTE. CONSERJE	1.111,03 €	133,20 €		241,65 €	58,48 €	1.544,36