

# JUNTA DE ANDALUCIA

## Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 4.598/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0158/2022

Código de Convenio: 14000312011981

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la empresa EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE CORDOBA (EMACSA) (2020-2024), aprobado el día 21 de octubre de 2022 por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de Octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. n.º 90 de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. n.º 25 de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. n.º 27 de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. n.º 28 de 11 de agosto),

### ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 24 de noviembre de 2022. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

EMACSA

CONVENIO COLECTIVO

2020-2024

CAPITULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL: 5

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL: 5

ARTÍCULO 3. DENUNCIA DEL CONVENIO: 5

ARTÍCULO 4. REVISIÓN ECONÓMICA: 5

CAPITULO 2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: 6

ARTÍCULO 5. NORMAS GENERALES: 6

ARTÍCULO 6. DUDAS EN LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO: 6

ARTÍCULO 7. USO DE MAQUINAS Y ELEMENTOS DE TRA-

BAJO: 6

ARTÍCULO 8. DISPOSICIONES DE CARÁCTER G. PARA TODO EL PERSONAL: 6

ARTÍCULO 9. TRABAJOS PARTICULARES: 7

ARTÍCULO 10. LUGAR DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO: 7

ARTÍCULO 11. TRABAJOS DE SUPERIOR NIVEL: 7

ARTÍCULO 12. MOVILIDAD FUNCIONAL: 8

ARTÍCULO 13. MOVILIDAD GEOGRÁFICA: 8

ARTÍCULO 14. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y ORGANIZACIÓN: 9

CAPITULO 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DEFINICIONES: 10

ARTÍCULO 15. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA: 10

ARTÍCULO 16. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN Y/O NIVEL: 10

ARTÍCULO 17. GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES: 10

ARTÍCULO 18. FUNCIÓN Y DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES: 10

ARTÍCULO 19. ESCALAFÓN: 10

ARTÍCULO 20. CORRETORNOS: 10

CAPITULO 4. INGRESOS, VACANTES, Y CONTRATACIONES: 12

ARTÍCULO 21. PRINCIPIOS GENERALES: 12

ARTÍCULO 22. INGRESOS: 12

ARTÍCULO 23. TRIBUNALES: 12

ARTÍCULO 24. CONVOCATORIAS: 13

ARTÍCULO 25. VACANTES: 13

ARTÍCULO 26. SUSTITUCIONES: 14

ARTÍCULO 27. PERIODO DE PRUEBA: 14

ARTÍCULO 28. CESES: 14

CAPITULO 5. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL: 15

ARTÍCULO 29. PRINCIPIO GENERAL: 15

ARTÍCULO 30. NECESIDADES, DOTACIÓN PRESUPUESTARIA Y BONIFICACIONES: 15

ARTÍCULO 31. CURSOS DE ADAPTACIÓN Y CAPACITACIÓN: 16

ARTÍCULO 32. CURSOS EXTERNOS DE FORMACIÓN: 16

CAPITULO 6. RÉGIMEN ECONÓMICO: 18

ARTÍCULO 33. NORMAS GENERALES: 18

ARTÍCULO 34. RETRIBUCIÓN DIARIA Y HORARIA: 18

ARTÍCULO 35. SALARIO: 18

ARTÍCULO 36. SUELDO BASE MENSUAL: 19

ARTÍCULO 37. COMPLEMENTOS DE CONVENIO: 19

ARTÍCULO 38. COMPLEMENTOS PERSONALES: 20

ARTÍCULO 39. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO: 21

ARTÍCULO 40. PLUSES DE CANTIDAD: 24

ARTÍCULO 41. PLUSES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES: 25

ARTÍCULO 42. SUPLIDOS: 27

ARTÍCULO 43. CASOS ESPECIALES DE RETRIBUCIÓN: 28

CAPITULO 7. ASISTENCIA AL TRABAJO: 30

ARTÍCULO 44. JORNADA LABORAL: 30

ARTÍCULO 45. PERMISOS Y LICENCIAS: 30

ARTÍCULO 46. VACACIONES: 36

ARTÍCULO 47. FIESTAS Y DESCANSO SEMANAL: 36

CAPITULO 8. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE: 38

ARTÍCULO 48. PRINCIPIOS GENERALES: 38

ARTÍCULO 49. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD: 38

ARTÍCULO 50. SEGURIDAD Y SALUD:	38
ARTÍCULO 51. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD:	38
ARTÍCULO 52. MEDIO AMBIENTE:	38
CAPÍTULO 9. RÉGIMEN DE ASISTENCIA Y COOPERACIÓN SOCIAL:	40
ARTÍCULO 53. PRINCIPIO GENERAL:	40
ARTÍCULO 54. ATENCIÓN MÉDICA COMPLEMENTARIA:	40
ARTÍCULO 55. JUBILACIONES:	41
ARTÍCULO 56. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES:	41
ARTÍCULO 57. CAPACIDAD DISMINUIDA:	42
ARTÍCULO 58. DOTACIÓN A LOS HIJOS CON DISMINUCIÓN FÍSICA:	42
ARTÍCULO 59. PRÉSTAMOS UNIVERSITARIOS:	42
ARTÍCULO 60. AYUDAS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA:	44
ARTÍCULO 61. PRÉSTAMOS PARA REFORMA DE VIVIENDA:	45
ARTÍCULO 62. SEGUROS:	45
ARTÍCULO 63. SUMINISTRO DE AGUA Y CANON DE DEPURACIÓN:	46
ARTÍCULO 64. FONDO DE COOPERACIÓN SOCIAL:	46
ARTÍCULO 65. AYUDAS POR MATRIMONIO, CONSTITUCIÓN DE PAREJA DE HECHO:	47
ARTÍCULO 66. AYUDAS POR NATALIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO:	47
ARTÍCULO 67. AYUDAS POR ODONTOLOGÍA, GAFAS, PLANTILLAS ORTOPÉDICAS Y SIMILARES:	47
ARTÍCULO 68. SANCIONES GUBERNATIVAS Y JUDICIALES:	47
ARTÍCULO 69. TRABAJO A DISTANCIA:	47
ARTÍCULO 70. DESCONEXIÓN DIGITAL:	47
ARTÍCULO 71. ASISTENCIA JURÍDICA Y COBERTURAS CIVILES :	47
ARTÍCULO 72. SITUACIONES ESPECIALES:	48
ARTÍCULO 73. ASIGNACIÓN PARA FOMENTO DE LA VIDA SALUDABLE, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE:	48
CAPÍTULO 10. REPRESENTACIÓN LABORAL Y ACCIÓN SINDICAL:	49
ARTÍCULO 74. GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA:	49
ARTÍCULO 75. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA:	49
ARTÍCULO 76. COMUNICACIONES:	50
ARTÍCULO 77. ASAMBLEAS:	51
ARTÍCULO 78. EXCEDENCIAS POR MOTIVOS SINDICALES:	51
ARTÍCULO 79. CUOTAS SINDICALES:	51
ARTÍCULO 80. SECCIONES SINDICALES:	51
ARTÍCULO 81. DELEGADOS SINDICALES:	51
ARTÍCULO 82. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA:	52
ARTÍCULO 83. DERECHOS SINDICALES:	53
ARTÍCULO 84. AYUDA A SECCIONES SINDICALES:	53
CAPÍTULO 11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO:	54
ARTÍCULO 85. PRINCIPIO GENERAL:	54
ARTÍCULO 86. FALTAS:	54
ARTÍCULO 87. SANCIONES:	56
ARTÍCULO 88. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR:	56
ARTÍCULO 89. NOTIFICACIÓN:	57
ARTÍCULO 90. CANCELACIÓN:	57
ARTÍCULO 91. PRESCRIPCIÓN:	58
CAPÍTULO 12. DISPOSICIONES VARIAS:	59
ARTÍCULO 92. AUXILIOS POR DEFUNCIÓN:	59

ARTÍCULO 93. CONVENIOS CON ORGANISMOS PÚBLICOS MUNICIPALES:	59
ARTÍCULO 94. NORMAS DE USO DE PRENDAS DE TRABAJO:	59
ARTÍCULO 95. PRENDAS DE TRABAJO:	59
CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA:	63
CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA:	63
CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA: REGLAMENTO DE CONCURSOS:	64
ANEXO 1: BAREMO PROMOCIÓN INTERNA POR CONCURSO-OPOSICIÓN:	71
ANEXO 2: TEMARIO ESPECÍFICO:	72
ANEXO 3: GRUPOS DE COTIZACIÓN:	73
ANEXO 4: TITULACIONES Y ESPECIALIDADES A VALORAR EN CONCURSOS:	74
ANEXO 5: BAREMO CONCURSO-OPOSICIÓN PÚBLICOS:	77
ANEXO 6: GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES:	79
ANEXO 7: FUNCIONES Y DEFINICIÓN DE PUESTOS DE GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES.:	80
ANEXO 8: TABLA DE PUESTOS Y COEFICIENTES:	84

#### CAPÍTULO 1

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo se aplicarán a la totalidad del personal que en cada momento preste sus servicios en la Empresa Municipal de Aguas de Córdoba, S.A.

Con carácter general, al personal contratado por un periodo inferior a dos años, no le será de aplicación el plan de formación, salvo los cursos necesarios para el desempeño, ni el capítulo relativo al régimen de asistencia y cooperación social, excepto las actividades fijadas a criterio de la RLPT (Representación Legal de las personas Trabajadoras).

Si alguna norma de rango superior y obligado cumplimiento establece condiciones retributivas, de contratación, etc., con una horquilla de aplicación, se aplicará dicha norma en su margen más beneficioso.

##### ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio estará en vigor a partir de su firma, con retroactividad al 1 de enero de 2022, y finalizará el 31 de diciembre del 2024

##### ARTÍCULO 3. DENUNCIA DEL CONVENIO.

El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado de año en año mientras alguna de las partes no lo denuncie expresamente con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio Colectivo, sus efectos se aplicarán de forma provisional, durante el tiempo que sea necesario, hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

En el supuesto que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguno de los acuerdos pactados, ambas partes renegociarán dicho acuerdo bajo el principio de que la nulidad de uno o varios de ellos no supone la nulidad de todo el convenio.

##### ARTÍCULO 4. REVISIÓN ECONÓMICA.

###### 4.1. Revisión económica del Convenio Colectivo.

Las partes firmantes del convenio (Empresa y RLPT) son conscientes de la pérdida de poder adquisitivo sufrida en el personal desde el año 2012, por el marco normativo impuesto. Si llegado el momento el marco normativo permitiera poder adoptar medidas de recuperación del mismo, ambas partes se comprometen a buscar las fórmulas necesarias para cuantificar y resarcir la merma en el menor espacio de tiempo posible.

Todos los conceptos económicos revisables, lo serán en el mismo porcentaje que el salario base.

#### 4.2. Revisión económica del Salario Pensionable.

Las partes firmantes del convenio (Empresa y RLPT) son conscientes de la difícil situación normativa, que impide hacer aportaciones suficientes al Plan.

Por ello se acuerda retomar el trabajo en la comisión de estudio y viabilidad de la prestación social complementaria en la empresa, si bien el crecimiento del salario pensionable queda como establecen las actuales Especificaciones Técnicas del Plan de Pensiones, a falta de las conclusiones y/o propuestas de la comisión.

### CAPITULO 2

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### ARTÍCULO 5. NORMAS GENERALES.

La organización del trabajo, con sujeción a la normativa vigente en cada momento, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa. Si bien en todo momento, contará con la RLPT para consensuar la misma. Si no hubiera acuerdo prevalecerá el criterio empresarial.

La Empresa, junto a la RLPT, adoptará un sistema de organización de trabajo que facilite la formación profesional y técnica de las personas trabajadoras, debiendo procurar éstos, en la medida de sus posibilidades, completar y perfeccionar sus conocimientos. Para ello la Empresa les facilitará los medios necesarios, tanto por la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, sin que, en ningún caso, debido a los procesos de formación, se pueda producir merma alguna en la situación económica de las personas trabajadoras ni de sus derechos adquiridos.

##### ARTÍCULO 6. DUDAS EN LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO.

Ante cualquier dificultad o duda que se presente en la ejecución del trabajo, la persona trabajadora deberá solicitar aclaración de su superior inmediato, al que comunicará también cualquier entorpecimiento para realizar su misión o las faltas que observe en el material, instrumentos, útiles, herramientas, máquinas y condiciones de trabajo. En los casos de urgencia, la persona trabajadora adoptará las medidas que considere necesarias, dando cuenta posteriormente a su superior inmediato.

##### ARTÍCULO 7. USO DE MAQUINAS Y ELEMENTOS DE TRABAJO.

La persona trabajadora cuidará de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confíen.

Fuera del trabajo queda prohibido utilizar máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que estén o no asignados a la persona trabajadora, sin expresa autorización de la Empresa.

##### ARTÍCULO 8. DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL PARA TODO EL PERSONAL.

Se establecen las siguientes disposiciones de carácter general:

1. Las personas trabajadoras tienen la obligación de conocer el presente Convenio y han de cumplirlo sin que su desconocimiento justifique ni atenúe la falta que pudiera producirse. A este fin, la Empresa proporcionará a cada persona trabajadora un ejemplar del mismo. Con carácter general, se facilitará en formato electrónico, y en caso de solicitarlo, se facilitará un ejemplar en formato papel.

2. Todas las ausencias al trabajo deberán ser justificadas con la mayor brevedad posible. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, la persona interesada deberá comunicarlo a su mando superior más próximo, quién a su vez, deberá comunicarlo a RRHH.

3. Todas las personas trabajadoras están obligadas a desarrollar sus funciones y aquellos trabajos y operaciones dentro de los cometidos generales de su competencia profesional, de acuerdo con las órdenes de los Mandos que orgánicamente les correspondan, respetando lo establecido en la normativa sobre Seguridad y Salud y demás disposiciones concordantes.

4. Cuando al efectuar un trabajo se ocasionen daños, directa o indirectamente, a personas o cosas, la persona trabajadora que esté al frente del mismo lo comunicará de forma detallada, a su responsable inmediato.

5. La Empresa facilitará a todo el personal una tarjeta de identificación, que obligatoriamente llevarán consigo y exhibirán siempre que sean requeridos para ello, dentro de su jornada laboral.

6. Las cuadrillas de trabajo estarán formadas por dos personas, de las que una asumirá la función de responsable, dicho responsable podrá ostentar el puesto de Montador, Oficial de Oficios o Ayudante de Oficios-Oficial 3ª y la otra podrá ostentar el puesto de Ayudante de Oficios-Oficial 3ª o Peón Especialista.

7. Se define una nueva figura denominada "Equipo de trabajo". Los equipos de trabajo son el grupo de personas trabajadoras que superan en número las dos personas, entre oficiales y ayudantes, dirigidas por una de ellas.

8. Las sustituciones a nivel superior deberán hacerse, siempre que los medios lo permitan, con el inmediatamente inferior.

En el caso del Ayudante de oficios-Oficial 3ª o el Peón Especialista, que forme parte de una cuadrilla no siendo responsable de la misma, no corresponderá el abono de diferencia de nivel superior.

##### ARTÍCULO 9. TRABAJOS PARTICULARES.

Queda prohibido a todo el personal, durante el horario establecido, dedicarse a trabajos, ocupaciones o negocios por cuenta propia o ajena, así como utilizar los bienes de la Empresa para sus propios fines.

El personal no podrá, fuera de su jornada de trabajo, efectuar trabajos que sean concurrentes con las actividades de la Empresa.

##### ARTÍCULO 10. LUGAR DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO.

Todo el personal de la Empresa queda obligado a acudir diariamente a un local, previamente asignado por la Dirección de la Empresa, que se considerará como centro o lugar de trabajo, realice sus funciones en el mismo o reciba en él las instrucciones para ejecutarlas en el exterior.

##### ARTÍCULO 11. TRABAJOS DE SUPERIOR NIVEL.

La persona trabajadora que realice funciones de Grupo y/o nivel superior a las que corresponden con su encuadramiento profesional, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe de la RLPT, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de nivel superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el Grupo y nivel asignado y la función que efectivamente realice.

Con objeto de que este sistema no pueda utilizarse como sustitutivo del Concurso-Oposición, la Empresa se compromete a que la realización de trabajos de superior nivel se haga por rotación trimestral del personal que pudiera desarrollarla, al mismo tiempo que deberá informar previamente a la RLPT, con objeto de que pueda hacer las alegaciones pertinentes y exigir la rotación contemplada anteriormente y el cumplimiento de todo lo estipulado en este artículo, informando, en su caso, a la Comisión de segui-

miento sobre los casos puntuales en los que no se pueda realizar, y acudiendo en su caso a la Comisión paritaria y a los órganos laborales competentes.

La realización de trabajos de nivel superior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

Las partes firmantes del convenio (Empresa y RLPT) a petición de la RLPT se comprometen a desarrollar un protocolo, objetivo, de compensación a personas de la organización que asumen trabajo de personas con puestos de mayor nivel por ausencia de éstas, teniendo presente que hay casos donde todo el trabajo lo asume una persona y en otras ocasiones repercute en varias.

#### ARTÍCULO 12. MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional deberá ejercerse de manera rotativa entre las personas trabajadoras afectadas del área concreta, no podrá ejercerse más de dos veces con aquellas que tengan más de 50 años de edad, salvo que exista acuerdo expreso de estas y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al mismo grupo profesional.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, éstas lo serán por el tiempo mínimo y estrictamente necesario, y deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, debiéndose comunicar esta situación a la RLPT.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de la formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente se realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los puestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

#### ARTÍCULO 13. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Se considerará traslado de personal la movilidad de éste que conlleve necesariamente cambio de residencia y tenga, además, carácter permanente.

El traslado de personal podrá realizarse:

1. A solicitud de la persona interesada.
2. Por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.
3. Por necesidades del servicio.

La decisión del traslado deberá ser notificada por la empresa a la RLPT a la misma vez que a las personas afectadas.

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud de la persona interesada, aquélla podrá modificarle el salario de acuerdo con el grupo y nivel laboral que se precise para desarrollar el nuevo puesto de trabajo y sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por el gasto que el cambio de residencia le origine.

Efectuándose el traslado por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, se estará a lo convenido entre ambas partes, con sujeción a lo estipulado en el presente Convenio Colectivo.

Por necesidades de servicio el traslado podrá ejercerse únicamente con personas trabajadoras que lleven menos de 10 años de servicios efectivos en la Empresa, y tan solo una vez con cada una de ellas. Dicho traslado requerirá razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

En el caso de que se efectúe el traslado, la persona trabajadora dispondrá de 2 meses naturales para incorporarse a su nuevo

destino, siéndole abonados por la Empresa los gastos de traslado propio, de los familiares a su cargo y enseres, así como una gratificación por una cantidad equivalente a tres mensualidades de su salario. La Empresa le facilitará, además, una vivienda adecuada que, en el caso de que sea alquilada, su alquiler no podrá exceder del 15 por 100 del salario-base, ambos en cómputo mensual, corriendo el posible exceso por cuenta de la Empresa.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, la persona trabajadora que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho a ser reincorporada en el centro de trabajo de origen.

En el caso de rescisión de la relación laboral, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de dos mensualidades por cada año de servicios efectivos prestados a la Empresa.

#### ARTÍCULO 14. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y ORGANIZACIÓN.

Bajo el principio irrenunciable de que la organización del trabajo es potestad de la empresa, se da un mayor protagonismo a la RLPT en la organización del trabajo, y concretamente en los siguientes aspectos:

- Trabajos de superior nivel.
- Movilidad funcional.
- Incidencias e intervenciones de los distintos cuadros horarios existentes en la empresa.
- Estudio de las peticiones de cambio de puesto de trabajo.
- Sistemas de guardias.
- Así como todo lo concerniente con la organización del trabajo.

Las partes firmantes del convenio (Empresa y RLPT) acuerdan que la Comisión de Seguimiento y Organización, quede constituida por los portavoces del Comité de Empresa y Secciones Sindicales con representación en el mismo y la representación de la Empresa. La Comisión se reunirá con una periodicidad mínima de 6 meses.

### CAPITULO 3

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DEFINICIONES

##### ARTÍCULO 15. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA.

El personal estará clasificado según su permanencia en temporal, a tiempo parcial y fijo o de plantilla.

##### ARTÍCULO 16. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN Y/O NIVEL.

El personal afectado por el presente Convenio se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza y/o su puesto y nivel profesional, en los siguientes grupos:

- Grupo 1: Personal Técnico.
  - Grupo 2: Personal Administrativo.
  - Grupo 3: Personal Operario.
  - Grupo 4: Personal Subalterno.
- ##### ARTÍCULO 17. GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES.

Ir al Anexo 6, grupos profesionales y niveles.

##### ARTÍCULO 18. FUNCIÓN Y DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES.

Ir al Anexo 7, funciones y definición de puestos de grupos profesionales y niveles.

##### ARTÍCULO 19. ESCALAFÓN.

A los efectos del presente Convenio se entenderá por escalafón el encuadramiento de todo el personal fijo o de plantilla de la Empresa en los datos numéricos de plantilla, con indicación del nombre y de la fecha de antigüedad en la Empresa y el correspondiente encuadramiento en los grupos profesionales y niveles.



La Empresa expondrá en la intranet anualmente, antes del 10 de febrero, el escalafón de su personal. Antes del 10 de marzo, el personal podrá formular ante la Dirección de la Empresa las observaciones que estime oportunas en relación con su situación en el escalafón publicado.

Si la persona interesada no estuviere conforme con la resolución de la Dirección de la Empresa podrá interponer recurso dirigido a Dirección y Comité de Empresa en el plazo de diez días, que deberá ser resuelto de modo expreso en el término de quince días, contados desde la fecha de su recepción, por la dirección.

Una vez confeccionado en firme el escalafón, se mantendrá a disposición del personal y se remitirá a la RLPT.

Independientemente de lo anterior, la Empresa confeccionará mensualmente un estadillo en el que se refleje la situación y datos relativos al personal contratado como temporal e interino, entregando ejemplares de este a la RLPT.

#### ARTÍCULO 20. CORRETORNOS.

Para atender necesidades perentorias, así como permisos de corta duración en el área de Producción, se mantiene un equipo de personal denominado corretornos, que estará compuesto por un número de personas trabajadoras dependiendo de las necesidades organizativas en cada momento. A la firma del presente convenio son doce personas.

Dependerán de la Subárea de Ingeniería y Mantenimiento, donde realizarán su labor habitual y tendrán como jornada normal, cuando no ejerza sustituciones como tal corretornos, la establecida con carácter general en el Convenio Colectivo.

Su regulación se establecerá en el cuadro de intervenciones establecido en cada momento, que será consensuado entre la RLPT y la empresa, con el objeto de que sus descansos se efectúen de forma rotativa y sistemática.

#### CAPITULO 4

#### INGRESOS, VACANTES, Y CONTRATACIONES

##### ARTÍCULO 21. PRINCIPIOS GENERALES.

La selección y contratación del personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad de contratación, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Las normas de contratación para nuevos ingresos habrán de someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y la normativa oficial vigente en esta materia.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en los modelos oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia en cada momento.

El ingreso en la Empresa, una vez celebrado el contrato de trabajo en cualquiera de sus formas, llevará consigo la clasificación de la persona interesada con arreglo a las funciones y/o grupo y nivel profesional para las que hubiere sido contratada, y no por las que pudiera considerarse capacitada para realizar.

##### ARTÍCULO 22. INGRESOS.

En base a los Principios Generales establecidos en el artículo anterior, el ingreso en la Empresa se realizará, de forma general, mediante Concurso-Oposición, convocado por la Empresa y calificado por los Tribunales designados al efecto, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 25 (vacantes).

Sin perjuicio de lo anterior, se establecen los procedimientos particulares siguientes:

1. Para los ingresos en los grupos 5 y 6, el Consejo de Administración se reserva el derecho a establecer un procedimiento especial de admisión, dentro de los Principios Generales mencionados. En el supuesto de que el Consejo de Administración no hiciera uso de este derecho, se estará a lo establecido en el siste-

ma general de admisión.

2. Para dar cobertura a las necesidades de contratación de personal con carácter temporal, con motivo de las distintas necesidades que se puedan plantear se acuerdan los siguientes procedimientos:

2.1. Todas aquellas sustituciones que sean necesarias realizar por vacaciones, permisos, enfermedad etc., y en general por la ejecución de trabajos urgentes en los que se prevean una corta duración no determinada se realizarán en primer lugar, con personal de plantilla suficientemente capacitado de los niveles inferiores.

2.2. Si una vez efectuado lo anterior, continuara la necesidad de contratación, se procederá a la contratación de personal con carácter eventual o interino siguiendo los procedimientos relacionados y por orden riguroso de exclusión:

2.2.1. Bolsa de trabajo para los puestos y niveles que la forman.

2.2.2. Personas aprobadas de Concursos Oposición de puestos y niveles, cuyo proceso no tenga una antigüedad superior a 5 años, si lo hubiera.

2.2.3. Selección a través del organismo oficial competente.

##### ARTÍCULO 23. TRIBUNALES.

Para realizar los Concursos-Oposición se nombrará un Tribunal compuesto por el Presidente, que será el Director Gerente o persona en quien delegue, tres Vocales nombrados por el Director Gerente y otros tres nombrados en representación de la RLPT, así como un Secretario, sin voz ni voto, que pertenecerá a la Empresa. En casos excepcionales y en función de la especialidad de la plaza convocada, el Tribunal podrá designar una persona o Entidad ajena a la Empresa, especializada y cualificada en la materia, para que participe como asesor del Tribunal.

Los Vocales deberán ser, dentro de lo posible, de igual o superior escala, titulación y/o nivel a la de la vacante convocada. Asimismo, al menos uno de los Vocales designados por cada parte deberá ser, siempre que ello sea posible, de la especialidad o especialidades más afines a la plaza convocada.

Con el fin de que en ningún caso pueda demorarse la celebración del Concurso-Oposición, transcurridos veinte días naturales desde la fecha en que se consolide la necesidad de cubrir una vacante, se constituirá el Tribunal con su Presidente y los seis vocales designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

Si transcurridos ocho días naturales desde que la Dirección de la Empresa interese por escrito al Comité de Empresa la designación de sus tres vocales, no se hubiese comunicado dicha designación, se nombrarán por la Dirección de la Empresa como vocales a los dos primeros y al último del grupo funcional y nivel correspondiente a la plaza vacante.

En el supuesto de que no hubiese número de personas suficiente en el nivel, se suplirá sucesivamente por las personas que ocupen un nivel superior dentro del grupo y ámbito funcional correspondiente.

Se considerará causa de incompatibilidad para ser vocal de un Tribunal el parentesco de consanguinidad dentro del tercer grado y de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los aspirantes.

El Tribunal, finalizadas las pruebas, remitirá a la Dirección de la Empresa el acta del resultado habido y las correspondientes propuestas de nombramiento, en su caso.

Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos podrán los concursantes reclamar, en el plazo de cinco días, ante la Dirección de la Empresa y, contra su

resolución, ejercitar las acciones legales pertinentes. El Presidente del Tribunal solo ejercerá su derecho al voto en caso de empate en las votaciones, para deshacer el mismo.

La composición de cada Tribunal se hará pública con la publicación de la correspondiente convocatoria. En consecuencia, podrá promoverse recusación contra los miembros del Tribunal en cualquier momento anterior a la resolución definitiva del Concurso-Oposición, es decir, a la firma del acta correspondiente por el Tribunal. La recusación se planteará por escrito, ante el Tribunal, expresando la causa o causas en que se funda, resolviéndose en el plazo de cinco días naturales, con posibilidad de prórroga de tres días naturales más, por una sola vez, previos los informes y comprobaciones que se consideren oportunos. Con la resolución dictada por el Tribunal en relación con la recusación efectuada se agota la vía de reclamaciones ante la Empresa al respecto.

Para los Concursos-Oposición se procederá conforme al Reglamento de Concursos de EMACSA descrito en la CLÁUSULA ADICIONAL 3 del presente Convenio.

#### ARTÍCULO 24. CONVOCATORIAS.

Para las coberturas de puestos de trabajo se estará conforme al Reglamento de Concursos de EMACSA descrito en la CLÁUSULA ADICIONAL 3 del presente Convenio, se definirán, puesto a ocupar, plazo de presentación de las instancias y fecha estimada de iniciación de las pruebas, en cualquier caso, las características de las mismas, lugar de trabajo, residencia, sistema de ingreso, temas objeto de las pruebas, méritos a aportar, así como cuantos requisitos sean precisos.

#### ARTÍCULO 25. VACANTES.

1. Las vacantes que se produzcan en la Empresa ya sean por plaza de nueva creación, baja en la Empresa o cambio de puesto, serán cubiertas en primer lugar mediante concurso de traslado entre personas trabajadoras con contrato indefinido con el mismo grupo, nivel y formación profesional y en segundo por convocatoria de concurso-oposición restringido entre el personal perteneciente a la Empresa sin distinción de Grupos ni niveles, con las salvedades siguientes:

1.1. Para poder presentarse a concurso de traslado, se deberá tener una antigüedad en la empresa superior a 2 años.

1.2. Para poder optar a un concurso de traslado u oposición interno hay que tener contrato indefinido.

1.3. Quienes cambien de puesto mediante un concurso de traslado, no pondrán optar a otro concurso de traslado hasta que haya transcurrido dos años, de los planificados y hechos públicos previos al proceso al que concurrió.

Si cumplimentado el procedimiento anterior la vacante no llega a cubrirse, se procederá a convocar Concurso-Oposición público.

Para las vacantes que se produzcan en los grupos 5 y 6, la Dirección de la Empresa informará a la plantilla de las mismas, pudiendo optar a estas aquellas personas que reuniendo los requisitos y teniendo relación indefinida en la empresa, así lo manifiesten ante la Dirección, presentando su candidatura, currículum y documentación que acredite los méritos alegados en el mismo.

2. En los procesos de cobertura internos, una vez celebrado un Concurso-Oposición, las listas de clasificación de aspirantes que hayan sido aprobadas sin plaza por el Tribunal, podrán ser utilizadas por la Empresa, durante el período de dos años para cubrir nuevos puestos del mismo grupo y nivel, mediante orden riguroso de puntuación decreciente, según la clasificación realizada por el Tribunal.

3. Las convocatorias deberán ajustarse a lo dispuesto en el Reglamento de Concursos de EMACSA descrito en la CLÁUSULA

ADICIONAL 3 del presente Convenio.

#### ARTÍCULO 26. SUSTITUCIONES.

Todas aquellas sustituciones que sea necesario realizar por: vacaciones, permisos, enfermedad etc. y, en general, por la ejecución de trabajos urgentes en los que se prevea una corta duración no determinada, se realizarán, en primer lugar, con personal de plantilla suficientemente capacitado de los niveles inferiores. En el caso de que lo anterior no fuese posible, previa acuerdo con el Comité de Empresa, la sustitución se realizará de acuerdo con el apartado 2) del artículo 22. - Ingresos.

#### ARTÍCULO 27. PERIODO DE PRUEBA.

En los contratos de trabajo se establecerá un periodo de prueba de quince días laborables para las personas trabajadoras no cualificadas, un mes para las cualificadas sin función de mando, tres meses para las personas que tienen función de mando y seis meses para los puestos que requieren formación de TGM o Grado, TGS o Grado+Master y Subdirector.

A los efectos de los derechos y obligaciones de ambas partes durante el período de prueba, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de promociones internas, los períodos de prueba se establecerán en las condiciones de las respectivas convocatorias, no siendo en ningún caso superiores a los indicados anteriormente.

#### ARTÍCULO 28. CESES.

El personal fijo o de plantilla que desee cesar voluntariamente vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Empresa en un plazo de 30 días naturales para los Grupos Profesionales 4, 5 y 6 y 10 días naturales para los Grupos Profesionales 1, 2 y 3. El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar, de la liquidación, una cantidad equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.

Para el personal eventual, en relación con las condiciones de los ceses, se estará a lo dispuesto en los correspondientes contratos de trabajo.

Todos los ceses se comunicarán en los plazos establecidos a través de la Subárea de RRHH, Prevención y Salud.

#### CAPITULO 5

#### FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### ARTÍCULO 29. PRINCIPIO GENERAL.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo o de plantilla afectado por el presente Convenio tendrá derecho a: ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales; la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

La instrumentación del ejercicio de estos derechos, deberá llevarse a cabo con la participación del Comité de Empresa.

#### ARTÍCULO 30. NECESIDADES, DOTACIÓN PRESUPUESTARIA Y BONIFICACIONES.

La Empresa se compromete a establecer un sistema de formación, que tendrá como fin el desarrollo personal y profesional de cada persona trabajadora, mejorar la calidad del puesto de trabajo y que las condiciones del mismo permitan la identificación con ésta. A este fin se consignará en los presupuestos anuales de EMACSA las correspondientes partidas económicas, que deberán ser estudiadas y programadas conjuntamente con el Comité de Empresa, teniendo en cuenta tanto las necesidades futuras de la empresa como el hecho de otorgar posibilidades reales de formación.

La Comisión de Formación, formada por los representantes de la Empresa y del Comité de Empresa, será la responsable de seleccionar los cursos que les sean solicitados desde las distintas Subáreas y Áreas, así como los solicitados por la RLPT.

Bonificaciones por cursos de formación de especial interés para el desempeño a criterio de la Comisión de Formación (CF):

1.- Cursos presenciales:

Los cursos que al efecto realice la persona trabajadora, a excepción de los realizados en la jornada laboral, serán bonificados con 10,17 euros por hora de asistencia hasta un máximo de 40,68 euros/día, independientemente del número de horas de asistencia, para aquellos que la Comisión de Formación considere de un interés especial y que tengan que darse fuera de la jornada laboral por su naturaleza y siempre que sean dentro de la localidad de Córdoba.

2.- Cursos en modalidad On-Line:

Se abonará el 50% del importe que se abona a los cursos presenciales (actualmente 5,09 euros), por hora efectiva de actividad en la plataforma on-line, para aquellos cursos en los que el agente formativo disponga de dicha información y la facilite a EMACSA. Con un máximo de cuatro horas diarias.

3.- Cursos de capacitación de personas a niveles superiores:

Los cursos que se realicen para que el personal que voluntariamente lo solicite, se capacite para realizar trabajos de nivel superior, deberán contener pruebas teóricas y/o prácticas que serán de obligada realización, siendo necesario superar el 50% de la puntuación global de todas las pruebas, así como no tener un absentismo superior al 20% de las horas del curso\*.

Quienes ya ostenten el nivel laboral para la que se destina el curso, no cobrarán ninguna compensación económica si no realizan las pruebas correspondientes, en ese caso, solo se les emitirá un certificado de asistencia por las horas realmente realizadas.

\*Los requisitos de superación de pruebas y absentismo, también es necesarios cumplirlos en el resto de cursos que se bonifiquen.

4.- Compensación a personal de EMACSA que imparte cursos fuera de su jornada de trabajo:

Quienes, voluntariamente, actúen como formadores en los cursos del Plan de formación de EMACSA, recibirán, a su elección, una compensación de 11,52 euros y una hora de descanso, o el descanso compensatorio de dos horas, por cada hora impartida.

Con el fin de que no ofrezca dudas quien tiene derecho a bonificación por formación de especial interés, en la publicación del Plan de Formación deberán quedar claras las condiciones y personas que tienen derecho a la misma.

Todas las cantidades de compensación se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en convenio para el salario base.

La Comisión Paritaria de Formación se reunirá al menos cuatrimestralmente, para llevar el seguimiento a todo lo concerniente con la Formación del Personal (Plan de formación, tratamiento de las peticiones de facilidad de horarios y/o descansos para cursos o exámenes, peticiones de cursos no programados, peticiones de financiación de cursos universitarios de futuro interés para la empresa, cursos de adaptación y capacitación, etc.)

#### ARTÍCULO 31. CURSOS DE ADAPTACIÓN Y CAPACITACIÓN.

La Empresa, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión pro-

fesional que se precisen para asegurar la estabilidad del empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de Áreas o Subáreas.

#### ARTÍCULO 32. CURSOS EXTERNOS DE FORMACIÓN.

Las personas trabajadoras que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 45 del presente Convenio.

En cualquier caso, será condición indispensable que se acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Se establece una asignación anual para fomento de la formación reglada relacionada con las actividades de EMACSA, consistente en una partida anual con una cuantía de 15.000,00 euros anuales. Esta cuantía se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en convenio para el salario base.

-Aquel personal que curse estudios universitarios o ciclos formativos de grado medio o superior de formación profesional, bien relacionados con su trabajo u otros que pudieran tener una proyección de futuro en la empresa, podrán solicitar por escrito ante la empresa, aportando en su caso la documentación que se le requiera, el abono de los gastos de matrícula.

En relación con el abono de gastos de matrícula a empleados que cursan estudios universitarios o ciclos formativos de grado medio o superior de formación profesional, indicar que no se pagan cursos o asignaturas repetidos.

-Aquel personal que curse Másteres Oficiales, bien relacionados con su trabajo u otros que pudieran tener una proyección de futuro en la empresa, podrán solicitar por escrito ante la empresa, aportando en su caso la documentación que se le requiera, una subvención, en base a los siguientes criterios:

-Limite individual por master (máximo 3.000,00 euros, en ningún caso más del 50% del valor del mismo.)

-La conformidad será otorgada por la Comisión de Formación, una vez acreditada la utilidad directa para EMACSA.

-Las condiciones serán revisables anualmente por la Comisión de Formación, en función de la experiencia adquirida en el sistema.

-Si se agota la partida presupuestada para este fin, se pasarán al ejercicio siguiente las solicitudes pendientes.

-Si en algún ejercicio no se agota la partida asignada, se acumulará para siguientes ejercicios.

#### CAPÍTULO 6

#### RÉGIMEN ECONÓMICO

#### ARTÍCULO 33. NORMAS GENERALES.

La totalidad de las condiciones económicas establecidas en el presente Capítulo quedan referidas a la jornada normal de trabajo determinada en el artículo 44 del presente Convenio, por lo que las condiciones económicas para las personas contratadas a tiempo parcial se fijarán de forma proporcional al tiempo realmente trabajado.

El sistema de remuneraciones que regula el presente Convenio anula la totalidad de las percepciones establecidas anteriormente.

#### ARTÍCULO 34. RETRIBUCIÓN DIARIA Y HORARIA.

A efectos de abonos o deducciones se considerará como retribución horaria el cociente que resulte de dividir del importe del

suelo base, antigüedad, complemento "ad personam", participación en beneficios, complemento lineal, complemento de puesto y pagas extraordinarias, por el número de horas anuales, pactado en el capítulo de jornada.

#### ARTÍCULO 35. SALARIO.

1. Concepto. Se entiende por salario las percepciones económicas percibidas por las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso, computables como tiempo de trabajo. No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

1.1. Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el personal, como consecuencia de su actividad laboral.

1.2. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

1.3. Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

2. Elementos. Forman el salario los conceptos retributivos que se fijen en este Convenio.

3. Estructura. La estructura de las retribuciones se ajustará a los siguientes conceptos:

3.1. Sueldo-base, según escala

3.2. Complementos.

3.2.1. De Convenio.

3.2.2. Personales.

3.2.3. De Puestos de Trabajo.

3.2.4. De Cantidad.

3.2.5. De Vencimiento Superior al Mes.

3.3. Otras Retribuciones.

4. Forma de pago. El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por periodos mensuales y se realizará a través de ingreso en la cuenta corriente bancaria o entrega de un cheque nominativo, a elección del empleado.

-En el primero caso, el pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por periodos mensuales y se realizará a través de ingreso en su cuenta corriente o bancaria antes del día 15 de cada mes, de los conceptos fijos del mes en curso, más los conceptos variables del mes anterior. La liquidación de los conceptos variables de la nómina se realizará en el ingreso de nómina del mes siguiente a que se produzcan.

-En el segundo caso, el abono se efectuará, igualmente, antes del día 15 de cada mes.

El proceso para el ingreso de las gratificaciones extraordinarias, se hará conjuntamente con el de la nómina mensual, en los meses en los que corresponda dicha percepción.

5. Recibos. A toda persona trabajadora, al hacerle entrega de las remuneraciones devengadas, se le hará un documento justificativo e individual que consignará el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiera, la especificación del sueldo-base correspondiente y en su caso a los complementos y otras retribuciones especificados unitariamente, así como las deducciones que legalmente procedan.

6. Ninguna persona trabajadora de EMACSA afectado por este convenio podrá pactar con la Empresa pluses que no estén recogidos en el mismo, ni condición laboral o social distinta a la que se describe en él, sin el conocimiento e información expresa del Comité de Empresa, excepto los ya pactados, hasta su extinción.

#### ARTÍCULO 36. SUELDO BASE MENSUAL.

El sueldo base mensual será el resultante de aplicar la tabla de coeficientes que se desarrolla a continuación, fijándose el coeficiente 1 con el importe diario para el año 2022 de 45,7341 euros (cuarenta y cinco con setenta y tres cuarenta y uno), a los 365 días (Trescientos sesenta y cinco días) del año y será percibido por la totalidad del personal de la Empresa en doce mensualidades.

Dicho sueldo base para cada grupo, nivel y subnivel laboral servirá de base para el cálculo de los demás conceptos salariales. Ir al Anexo 8 para ver la tabla de Puestos y coeficientes.

El personal con los puestos de Auxiliar Administrativo y Peón especialista, por cada año de antigüedad en la empresa, se les irá incrementando el salario en ambos puestos hasta alcanzar los de Ayudante Administrativo y Ayudante de Oficios respectivamente, conforme a la tabla de coeficientes y tiempo definida a continuación:

Primer año	Segundo año	Tercer año	Cuarto año	Quinto año	Sexto año
1,00000	1,025078	1,050156	1,075234	1,100312	1,12539

Con el fin de que esta medida tenga el mínimo de afección sobre el Plan de Pensiones, hasta que este colectivo no alcance una antigüedad de diez años, no consolidará este coeficiente a efectos de salario pensionable.

La Empresa y la RLPT acuerdan resolver el problema organizativo de funciones en el área administrativa, secretarías de todos los centros de trabajo, informática y distribución, donde por un lado el trabajo administrativo es el equivalente al de una oficialía una vez adquirida la experiencia necesaria. Y el de informática igualmente al ser puestos sustituidos de personas que desarrollaban labores de analista programador y no de programador. Igualmente se implementan nuevos coeficientes para las personas que son TGM y TGS que ostentan como función principal el mando directo sobre personas en la organización. Los términos del acuerdo están recogidos en el acta de 1 de julio de 2021.

#### ARTÍCULO 37. COMPLEMENTOS DE CONVENIO.

##### 1. Participación en Beneficios.

En concepto de participación en beneficios, cada persona empleada percibirá mensualmente, y en doce mensualidades, un importe equivalente al 10 % del sueldo o jornal base, más los emolumentos por antigüedad que disfrute en cada momento, según la fecha de su ingreso en la empresa, en la siguiente forma:

1.1. El primer año de servicio en la EMACSA el 30%

1.2. El segundo año de servicio en la EMACSA el 70%

1.3. El tercer año de servicio y siguientes el 100%

##### 2. Complemento Lineal.

Este complemento está integrado por doscientos cuarenta con cero tres euros (240,03 €) anuales repartidos de forma lineal para todas las personas trabajadoras de plantilla. Este Complemento será revisado anualmente con la subida pactada en Convenio.

El importe resultante de este concepto se cobrará repartido en doce mensualidades.

Las personas trabajadoras con jornada a tiempo parcial percibirán la parte proporcional de acuerdo con el tiempo de jornada contratado.

#### ARTÍCULO 38. COMPLEMENTOS PERSONALES.

##### 1. Antigüedad.

Las personas trabajadoras con jornada a tiempo completo percibirán por cada trienio de servicios prestados cuarenta y ocho con cincuenta y uno ochenta y dos euros (48,5182 €).

Las personas trabajadoras con jornada a tiempo parcial percibirán la parte proporcional de acuerdo con el tiempo de jornada



contratado.

Cada trienio se devengará a partir del día 1º del mes en que se cumpla.

El importe resultante de multiplicar el número de trienios por los valores fijados para estos, se cobrará en las doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

Este complemento se actualizará cada año en el mismo porcentaje pactado en convenio para el sueldo base.

## 2. Complemento "ad personam"

Todas aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla al 31/12/2000, tienen consolidado el presente complemento consistente en:

Complemento "ad personam" = (Derecho consolidado antigüedad – Nueva antigüedad) + (Derecho consolidado participación Beneficios – Nueva Participación Beneficios).

El "Derecho consolidado antigüedad" es igual el cálculo efectuado del porcentaje de antigüedad que en cada momento corresponda, según el baremo siguiente, sobre sueldo base y gratificaciones extraordinarias.

Se aplicará el baremo con los porcentajes que se detallan a continuación, teniendo en cuenta que la fecha de partida para la percepción del aumento del % será la de primero de enero o julio, según se haya producido el ingreso en la Empresa dentro del primero o segundo semestre:

2.1. Por cada año de los 10 primeros de servicio en la Empresa, el 2 por 100.

2.2. Por cada uno de los 15 años siguientes, el 1 por 100 de aumento.

2.3. Por cada uno de los restantes años de servicio, hasta la jubilación, el 0,50 por 100.

El "Derecho consolidado Participación Beneficios" es el cálculo efectuado del 10 % sobre el derecho consolidado de antigüedad en doce mensualidades.

Este derecho "ad personam" solamente podrá ser modificado por la voluntad de la persona trabajadora que lo sustenta y la EMACSA, de común acuerdo. Como garantía cada persona afectada por este complemento tiene un certificado de la empresa, que garantiza ese derecho.

Este complemento forma parte del salario pensionable a efectos del Plan de Pensiones.

## ARTÍCULO 39. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

### 1. Plus de puesto de trabajo.

Conceptos ponderables:

1.1. Asistencia y actividad; con ponderación de 41,5 puntos igual para todo el personal de la empresa.

1.2. Quebranto de moneda, con ponderación máxima de 5 puntos.

1.3. Conducción, con ponderación máxima de 7 puntos.

1.4. Atención al público, con ponderación máxima de 10 puntos.

1.5. Turnicidad, con ponderación máxima de 24 puntos.

1.6. Fines de semana, con ponderación máxima de 5 puntos,

1.7. Desplazamiento, con ponderación máxima de 14 puntos.

1.8. Disponibilidad diaria, con ponderación máxima de 20 puntos.

1.9. Multiespecialización, con ponderación máxima de 5 puntos.

1.10. Carga mental, con ponderación máxima de 5 puntos.

1.11. Riesgos tóxicos y biológicos, con ponderación máxima de 16 puntos.

1.12. Locomoción, con ponderación máxima de 7 puntos.

1.13. Factor ambiental, que engloba los siguientes conceptos:

1.13.1. Móviles con ponderación máxima de 2 puntos.

1.13.2. Pantalla con ponderación máxima de 6 puntos.

1.13.3. Inclemencias del tiempo con ponderación máxima de 4 puntos.

1.13.4. Alto riesgo con ponderación máxima de 4 puntos.

1.13.5. Esfuerzo físico con ponderación máxima de 3 puntos.

1.14. Flexibilidad Horaria. Al objeto de compensar a aquellas personas trabajadoras que por necesidades de la organización no puedan disfrutar de la flexibilidad horaria general establecida, percibirán hasta un máximo de 3 puntos:

1.14.1. Personal que no perciba turnicidad y no pueda disfrutar de ninguna flexibilidad, 3 puntos.

1.14.2. Personal que no perciba turnicidad y solo pueda disfrutar de una flexibilidad de 15 minutos, 2 puntos.

1.14.3. Personal que no perciba turnicidad y solo pueda disfrutar de una flexibilidad de 30 minutos, 1 puntos.

Este Plus será percibido por las personas trabajadoras, sea cual fuere la modalidad de contratación a la que se encuentre sujeto, en función al puesto que tenga asignado y en cantidad que se detalla en la tabla que se inserta a continuación, siendo el importe del punto 1 (uno) la cantidad de 12,1932 euros. Se trata de una retribución mensual, los doce meses del año. El valor punto se revisará en el mismo porcentaje que el salario base.

TABLA DE PLUS DE PUESTO DE TRABAJO

PUESTO DE TRABAJO	Suma total
Corretornos Producción-Guardia	104,50
Corretornos Producción	98,5
Personal Operario Explotación EDAR	95,5
Operador línea fangos EDAR	95,5
Personal Operario turno averías redes	92,5
Personal Operario Mantenimiento EDAR-Guardia	90,5
Personal Operario mantenimiento EDAR	84,5
Personal Operario ETAP / EDAR C. Muriano (sin vivienda)	82,5
Personal Recepción de Avisos Turnos	82,5
Toma de muestras EDAR	75,5
Encargado EDAR / Mantenimiento	75,5
Personal Operario Explotación ETAP	69,5
Conductor camión mixto	67,5
Jefe de Subárea EDAR	66,5
Personal Operario Mantenimiento ETAP-Guardia	64,5
Personal Analista EDAR	63,5
Vigilante Obras de Alcantarillado	63,5
Administrativo EDAR	63,5
Personal Operario limpieza fuentes (conducción 100%)	62,5
Personal apoyo camión mixto	61,5
Encargado ETAP	60,5
Personal Operario limpieza fuentes (conducción 50%)	59,5
Administrativo atención al cliente	59,5
Vigilante acometidas vertido y avisos de alcantarillado	59,5
Técnico de Obras y acometidas de alcantarillado	59,5
Personal Operario Mantenimiento ETAP	58,5
Comercial Back-Office +4 Cliente-Móvil	58,5
Capataz redes	57,5
Inspector de suministro	57,5
Toma de muestras ETAP	57,5

Auxiliar Técnico de Distribución	57,5
Comercial Back-Office +3 Att. Cliente	57,5
Jefe de Subárea Redes	56,5
Control y seguimiento de Obras I	56,5
Control y seguimiento de Obras II	56,5
Informes/acometidas Abastecimiento	56,5
Personal Operario mantenimiento redes	55,5
Técnico Prevención de Riesgos Laborales	55,5
Técnico organización redes	55,5
Vigilancia de Obras	55,5
Administrativo comercial - Nivel I	54,5
Lector Contadores-Inspector	54,5
Personal Operario averías noche	54,5
Técnico de Proyectos/Expedientes	53,5
Médico	52,5
Tesorería	52,5
Técnico de Proyectos Ext e Informes Urbanísticos	51,5
Delineante Cartografía	51,5
Operador Cartografía	51,5
Jefe de Subárea Comercial	51,5
Jefe de Subárea Informática y Sistemas	51,5
Oficial Mecánico	51,5
Administrativo comercial - Nivel II	51,5
Técnico Ing. y Mantenimiento de Instalaciones	51,5
Subjefe Informática y Sistemas	50,5
Jefe de Subárea Compras	50,5
Jefe de Subárea de Contabilidad/Gestión de Control	50,5
Jefe de Subárea Ing.y Mtº instalaciones	50,5
Jefe de Área Administración	50,5
Subdirector	50,5
Jefe de Subárea RR.HH., Prevención y Salud Laboral	50,5
Jefe Subárea Adjunto Dpto. Centrales	50,5
Jefe de Subárea Adjunto a Comercial	50,5
Subjefe explotación CPD	50,5
Jefe de Subárea ETAP	50,5
Jefe de Subárea Oficina Técnica	50,5
Asesoría Jurídica	50,5
Personal Administrativo	50,0
Personal CPD	50,0
Administrativo Cartografía	50,0
Jefe Área distribución	49,5
Jefe de Subárea Laboratorio	49,5
Telefonista	48,5
Jefe de Subárea Adjunto a Obras y Servicios	48,5
Adjunto a Jefe Subárea Laboratorio	48,5
ATS	48,5
Grandes Proyectos y Estudios	48,5
Relaciones Externas	47,5
Jefe Área Secretaria Corporativa	47,5
Personal de Almacén	47,5
Personal Analista ETAP	46,5
Conserje	45,5
Ordenanza	42,5

Todo puesto de trabajo no referenciado anteriormente, que se defina en esta o una nueva Organización de trabajo, deberá ser estudiado su Plus de Puesto conjuntamente por la EMACSA con el Comité de Empresa, sin menoscabo de que la persona trabajadora pueda solicitar una revisión a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, sobre la valoración de su complemento de puesto de trabajo, cuando considere que sus

funciones merecen un nuevo estudio.

2. Nocturnidad.

Las horas trabajadas como jornada normal de trabajo durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con un incremento del 24,15% sobre el salario base.

2.1. Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

2.2. Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se hallen comprendidas o no en tal periodo.

3. Disponibilidad y Guardias.

La empresa para mejor llevar a cabo su gestión como Servicio Público, cumplimentará en número de cuadrillas y turnos suficientes para atender debidamente cualquier avería o urgencia que se presente y reducir al mínimo las horas extraordinarias.

Podrá pactar con la RLPT un plus de expectativas que se realizará fuera de las horas normales de trabajo, sin que por tal motivo deba exceder de la jornada máxima ni el número de horas extraordinarias que se establezcan por ley, debiéndose respetar el descanso intermedio entre jornadas.

Estas guardias obligan al personal, por lo que marca el párrafo anterior, a estar localizable por la EMACSA, de forma que ello le permita personarse en los locales de la misma en un tiempo mínimo circunstancial.

La cuantía económica de este plus queda reflejada en el cuadro siguiente y las condiciones particulares por las que deba de regirse, serán las reseñadas en el documento suscrito entre la Empresa y la RLPT.

Ámbito de cobertura		Personal Necesario	Importe Semanal	Importe Mensual*
Distribución	Resp. Servicio	5		453,21 €
	Capataces	4		566,50 €
	Abastecimiento	10	280,00 €	
	Saneamiento	10	280,00 €	
E.T.A.P. y E.D.A.R	Resp. Servicio	8		283,25 €
	Oficiales y Ayudantes		244,50 €	
Producción	Laboratorio	7		174,68 €

\* Los importes mensuales cambiarán en función del número de personas repartiéndose el importe resultante de multiplicar el personal necesario reflejado en el cuadro precedente por el importe mensual de la guardia.

Este complemento se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en convenio para el salario base.

Compensación por cambio de jornada:

Esta compensación la recibirá cualquier persona trabajadora a la que se cambie su jornada habitual, por necesidades organizativas y con carácter voluntario, de manera puntual.

El importe para el año 2022 es de 12,19 €.

Este complemento se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en convenio para el salario base.

ARTÍCULO 40. PLUSES DE CANTIDAD.

Horas Extraordinarias.

Con el fin de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, la Empresa revisará de forma permanente sus procedimientos de actuación al objeto de que, dentro de lo posible, las necesidades normales de trabajo puedan resolverse

dentro de la jornada normal.

Tendrán el carácter de “estructurales”, a efectos de organización interna, las horas extraordinarias que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios, las derivadas de averías que requieran reparación inmediata u otros casos de fuerza mayor que por su trascendencia sean inaplazables, así como las motivadas por: suplencias de personal, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias análogas, siempre que no puedan ser cubiertas razonablemente utilizando los distintos tipos de contratación previstos por la Ley.

Para el cálculo del sueldo-hora-ordinaria, a efectos del pago de las horas extraordinarias, se tomará el cociente obtenido de dividir la suma de las percepciones que por los conceptos de sueldo base, antigüedad, derecho consolidado de antigüedad y gratificaciones extraordinarias que correspondan a cada persona trabajadora durante el año, por el número de horas trabajadas ordinarias que tenga establecidas como jornada durante el mismo período de tiempo.

Para establecer la valoración de las horas extraordinarias, los porcentajes de incremento sobre el valor de la hora ordinaria, calculada como se indica en el párrafo anterior, serán los siguientes:

Las horas extraordinarias realizadas en día laborable, hasta la hora de comienzo de la jornada nocturna, se considerarán con un suplemento del 100%. El resto de las horas que se realicen tanto en periodo nocturno, festivos o en fin de semana, se considerarán con un suplemento del 125%, sin abono del plus de nocturnidad por estas horas, no obstante, cuando las horas extras se realicen en periodo nocturno se tendrá en cuenta la consideración siguiente:

Trabajando en dicho periodo nocturno sin exceder de cuatro, el suplemento del 125% se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro se cobrarán con el suplemento del 125% correspondiente toda la jornada realizada, se hallen comprendidas o no en tal periodo.

Todas las horas extraordinarias consideradas como no “Estructurales”, que superen las quince al trimestre por persona, se abonarán desde la primera hasta la última con un incremento del 200 por 100.

En el caso de realización de horas extraordinarias, la persona trabajadora podrá optar por la compensación de acuerdo con lo descrito en cualquier de los puntos siguientes:

-Abono de las horas extraordinarias según lo pactado en los apartados 1 y 2.

-Tiempo de descanso equivalente al número de horas extraordinarias realizadas, incrementadas con el gravamen correspondiente.

-Tiempo de descanso equivalente al número de horas extraordinarias realizadas, más compensación económica equivalente al gravamen correspondiente a las horas extraordinarias realizadas.

En el caso de optar por descanso deberá disfrutarlo en el trimestre siguiente a su ejecución a ser posible dentro del año natural en curso y su concesión vendrá obligada por necesidades organizativas y atendiendo dentro lo posible a la propuesta de la persona trabajadora.

El computo de horas extraordinarias, tanto de fuerza mayor como no, se ajustarán a lo estipulado en cada momento por Ley. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando a la persona trabajadora una copia de su resumen. Con independencia de lo anterior, se entregará semanalmente al Comité de Empresa, copia de las rea-

lizadas en dicho periodo.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Orden de 1 de Marzo de 1983, el Comité de Empresa y la Jefatura de Personal deberán reunirse mensualmente para analizar las horas extraordinarias realizadas. La documentación pertinente, especificando las causas, distribución por servicio y relación nominal de las personas trabajadoras que las realizaron, obrará en poder del Comité de Empresa una semana antes de su reunión mensual.

**ARTÍCULO 41. PLUSES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.**

#### 1. Gratificaciones Extraordinarias.

Cada persona trabajadora percibirá, en concepto de gratificaciones periódicas fijas, cuatro pagas extraordinarias, c777uyo importe estará compuesto por una mensualidad del sueldo o jornal base, más la antigüedad que perciba en cada momento y el derecho consolidado en antigüedad del complemento “ad personam” en aquellas que le correspondiere.

El pago de estas gratificaciones se efectuará conjuntamente con el ingreso de nómina de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

Para las liquidaciones de pagas extras al personal que vaya causando baja en la Empresa, se deberán tener en cuenta las dos modalidades de abono existentes y que son como sigue:

Modalidad "A" Para todo el personal que cause baja y que haya sido dado de alta por última vez con posterioridad al 31-5-82, el abono de las pagas será por el sistema moderno (parte proporcional de paga extraordinaria en función de los días trabajados en ese trimestre hasta el día de la baja).

Modalidad "B" Para todo el personal que cause baja y que haya sido dado de alta por última vez con anterioridad al 31-5-82, el abono de las pagas será por el sistema antiguo (partes proporcionales de las 4 pagas desde el día 16 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, hasta el día en que cause baja).

Las bajas por I.T. no afectarán al cobro íntegro de las Gratificaciones extraordinarias.

#### 2. Premio por años de vinculación.-

A los 25 años de servicio ininterrumpidos, la Empresa abonará a su personal, por una sola vez, el importe de una mensualidad íntegra de su salario real.

A los 40 años de servicio ininterrumpidos, la Empresa abonará a su personal, por una sola vez, el importe de cuatro mensualidades íntegras de su salario real.

Llegada la hora de la jubilación, las personas trabajadoras percibirán la totalidad de este último premio de vinculación, aún en el supuesto de que no hayan cumplido los 40 años de servicio en la Empresa.

Cuando la persona trabajadora cause baja por Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez percibirá este último premio proporcionalmente a los años de servicio prestados y, cuando esto ocurra por fallecimiento, el cónyuge cobrará el 50% de los premios antes mencionados.

Para el computo de antigüedad por años de vinculación, en los casos de baja temporal en la empresa por excedencia (voluntaria o especial de convenio), o por incapacidad permanente revisada, se deberá descontar el tiempo de ausencia.

#### 3. Bolsa de vacaciones.

Con cargo al Fondo de Atención y Cooperación Social que más adelante se define, se distribuirá libremente por el Comité de Empresa una Bolsa de Vacaciones, cuya cuantía será igual para todo el personal, a percibir, con carácter general y proporcionalmente al tiempo trabajado en cada año, en la nómina del mes anterior al que se disfruten las vacaciones y en la fecha del ingreso

de la nómina anterior al comienzo de las mismas.

#### 4. Otras dotaciones.

4.1. El personal que no tenga asignado dote de ropa, recibirá una dotación anual de 178,16 euros, a percibir en la nómina del mes de enero. Este importe será revisado anualmente con la subida pactada en Convenio para cada año.

4.2. El personal que trabaje las noches del 24 y 31 de diciembre recibirá una compensación de 178,16 euros por día trabajado. Este importe será revisado anualmente con la subida pactada en Convenio para cada año.

#### ARTÍCULO 42. SUPLIDOS.

1. Indemnizaciones por desplazamientos fuera del Centro de Trabajo.-

Las indemnizaciones que la Empresa ha de satisfacer a las personas trabajadoras como compensación por los gastos que estos han de realizar al desplazarse fuera de su Centro de Trabajo por necesidades del servicio y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, se divide en dos apartados, según el lugar a donde deban desplazarse.

1.1. Desplazamientos del Centro de Trabajo a otros lugares del área geográfica de actuación de la Empresa.

Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte de la Empresa sin realizarse ninguna comida por cuenta del empleado y volviendo a su residencia dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.

En el supuesto de que se realizase alguna comida por cuenta de la persona trabajadora como consecuencia de este desplazamiento, la Empresa abonará su importe contra entrega de factura, no superando, en ningún caso, la cantidad de 19,7759 euros. Estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

En el caso excepcional de que, como consecuencia de estos desplazamientos, la persona trabajadora hubiera de pernoctar fuera de su residencia, la Empresa abonará los gastos realizados contra entrega de factura, no superando en ningún caso las cantidades que se estipulan en el apartado siguiente.

Cuando estos desplazamientos para la realización del trabajo encomendado se efectúen por medios de transporte señalados por la Empresa y que no sean propiedad de la misma, se abonará a la persona trabajadora los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos.

Cuando se utilice vehículo propiedad de la persona trabajadora, la Empresa abonará la cantidad por kilómetro recorrido estipulada en el presente Convenio.

1.2. Viajes fuera del área geográfica de actuación de la Empresa.

Cuando la persona trabajadora efectúe algún viaje fuera del área geográfica de actuación de la Empresa por necesidades del Servicio utilizando medios ajenos a la misma, se abonarán a la misma los gastos ocasionados en la forma siguiente:

##### 1.2.1. Gastos de viaje.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo propiedad de la persona trabajadora, la Empresa abonará la cantidad por kilómetro recorrido, estipulada en este Convenio.

Si el desplazamiento fuese realizado en avión, ferrocarril, autocar o barco, el billete será gestionado por la Empresa. En los casos en que ello no fuese posible, el importe total del billete, previa entrega del mismo, se abonará a la persona trabajadora. En cualquier caso, deberán ser realizados en clase turista los desplazamientos en líneas aéreas y barcos o similar, así como los de ferrocarril.

Si la empresa accede a que el desplazamiento se realice en

vehículo propiedad de la persona trabajadora, se abonará la cantidad por Km. recorrido estipulada en convenio.

##### 1.2.2. Desplazamientos auxiliares.

Se entiende como tales los desplazamientos a aeropuertos y estaciones, así como desplazamientos interiores. Se abonarán por su cuantía real, que se especificará en la hoja de liquidación correspondiente, acompañando justificante.

##### 1.2.3. Alojamiento.

La Empresa gestionará y abonará directamente el alojamiento de las personas trabajadoras desplazadas, que deberá realizarse en hotel de tres estrellas o similar, incluyendo el desayuno.

##### 1.2.4. Dietas.

Se definen como tales las cantidades devengadas diariamente para satisfacer los gastos originados únicamente por la manutención de las personas desplazadas fuera del área geográfica de actuación de la Empresa. Su importe será de 37,4434 euros por comida o cena, sin necesidad de presentación de justificante. Este importe se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

Justificación del gasto.

En una sola hoja de liquidación, cuyo modelo se facilitará a las distintas Áreas de la Empresa, se consignarán los gastos de viaje, desplazamientos auxiliares y dietas devengadas, debiéndose acompañar ineludiblemente los justificantes de los desplazamientos, en su caso.

##### 2. Kilometraje.

En los casos en que la persona trabajadora utilice su propio vehículo para desplazamientos por cuenta de la Empresa, ésta abonará a la misma el correspondiente kilometraje a razón de 0,2554 euros/kilómetro en carretera y 0,2919 euros/kilómetro en ciudad. Estos importes se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

3. Indemnizaciones por prolongación de jornada en horas de comida o cena.

Si por necesidades del Servicio fuese necesario prolongar la jornada durante el horario normal de comida o cena, por espacio de dos o más horas, la Empresa estará obligada a facilitar al personal la comida; en caso de que, por cualquier dificultad, ello no fuera posible, estará obligada al pago de una compensación económica de 19,7759 euros. Estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

A estos efectos, el horario normal de comida y cena es 14,45 y 22'00 horas, respectivamente, por lo que habrá de superarse en dos horas para tener derecho a esta indemnización.

#### ARTÍCULO 43. CASOS ESPECIALES DE RETRIBUCIÓN.

##### INCAPACIDAD LABORAL

La Dirección de EMACSA y la RLPT, tienen acordado la universalización de la percepción de retribuciones completas en los casos de enfermedad, de modo que, por cualquier causa de enfermedad dé lugar a la situación de incapacidad temporal, así como en todos los días de ausencia por enfermedad que no den lugar a dicha incapacidad temporal, la totalidad del personal que presta servicios en EMACSA recibirá un complemento retributivo, desde el primer día de incapacidad o ausencia, que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, alcance hasta el máximo del 100% de sus retribuciones fijas del mes de cálculo de la situación de incapacidad temporal o ausencia por enfermedad.

Por tanto, las bajas por IT estarán asimiladas a la situación de alta a efectos de salario. Todo ello, sin perjuicio de la necesaria justificación de todas las ausencias y por cualquier causa.



Como complemento de lo anterior, las partes acuerdan elaborar un marco de iniciativas que impulsen y fortalezcan la prevención y reducción del absentismo, mediante medidas adecuadas a las causas que lo ocasionen, adquiriendo el compromiso de la creación de una Comisión que supervise la evolución del absentismo desde la aplicación de esta medida, cuyas conclusiones darán lugar a la modificación o suspensión de la misma, en función de dicha evolución.

Condiciones de Disfrute:

-La Comisión de conciliación realizará un seguimiento a partir de los datos de absentismo que les facilite RRHH, por lo que el personal deberá ser consciente de que el mantenimiento en el tiempo de esta mejora depende de que se haga un uso, y no un abuso, de la misma.

-Todas las personas trabajadoras deberán facilitar a la Unidad Básica de Salud de EMACSA un medio de comunicación directa para el seguimiento de la salud. La falta de contacto con la UBS puede suponer la pérdida del derecho a percibir esta mejora.

-Aquellas personas trabajadoras que, por enfermedad, aunque sea leve, no puedan acudir al trabajo, lo pondrán en conocimiento de la Subárea de RRHH, Prevención y Salud en el plazo de tiempo más breve posible. Si no se ha recabado asistencia del Seguro de Enfermedad, con parte emitido justificativo de su ausencia, o no comunica dentro de la primera hora su imposibilidad de asistir al trabajo, se le descontará del salario diario en activo 32,50 % del salario base del peón.

#### RETRIBUCIÓN POR VACACIONES

Las personas afectadas por este Convenio percibirán como retribución en su período de vacaciones, además de lo correspondiente a su salario fijo, la media de lo que hayan percibido por los conceptos indicados en el presente artículo y conforme a la fórmula y devengo descrito a continuación.

La retribución adicional correspondiente por vacaciones se calculará de conformidad con la siguiente fórmula:

a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales, indicados en el apartado siguiente, del año en curso.

b) Dividir esta cantidad entre 330 días (11 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo) y multiplicarlo por los 30 días naturales vacaciones fijados en este Convenio, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

• Conceptos no incluidos en Retribución adicional de vacaciones:

- Salario base.
- Complemento puesto trabajo.
- Plus convenio.
- Antigüedad.
- Devengos abonados en las 12 mensualidades, sea cual sea su denominación y concepto. Pagas extraordinarias.

• Conceptos a incluir en retribución adicional de vacaciones:

- Nocturnidad.
- Disponibilidad y guardias.
- Diferencias de puesto y/o nivel.
- Horas extraordinarias.
- Compensación por cambio de jornada.

Abono y cómputo: (primer pago en enero 2.023 sobre cálculo de devengos incluidos 2.022)

El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesará en la Empresa, por cualquier causa antes de la finalización del año natural, que se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito.

El cómputo y devengo de la cuantía abonar, conforme a lo establecido anteriormente, será del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año natural.

#### CAPITULO 7

##### ASISTENCIA AL TRABAJO

#### ARTÍCULO 44. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral que regirá durante la vigencia del presente convenio Colectivo se establece en 35 horas semanales de trabajo efectivo, considerándose como tiempo realmente trabajado los 20 minutos/aprox. diarios para bocadillo, los permisos y licencias con sueldo recogidos expresamente en la normativa del presente Convenio, así como las eventuales reducciones graciables de jornada concedidas por la Empresa.

Para el personal que no disfrute de ninguna compensación económica o en descansos, los festivos que coincidan en sábado se disfrutaran en una fecha consensuada con la subárea.

El total de horas previstas a realizar durante el año 2022 es de 1.547 horas, de conformidad a los calendarios elaborados por la Junta de Andalucía.

Para el resto de años se determinarán las horas a realizar así mismo de conformidad con el calendario que elabore la Junta de Andalucía.

#### HORARIO

Con carácter general, para todo el personal que no esté en horario especial o en régimen de turnos, el horario será de 7 horas diarias de lunes a viernes. La hora de entrada y salida al trabajo para dicho personal se fija de 7:45 a 14:45 horas todo el año.

Se implementa al horario general, salvo si se trata de semana de intervención en régimen de turnos, una flexibilidad general de +/- media hora. Esta flexibilidad puede ser ampliada hasta +/- una hora en aquellas actividades de la empresa donde sea posible.

Adicionalmente, se establece una mejora por conciliación, para aquellas actividades de la empresa donde sea posible, que obliga a trabajar en un horario troncal, entre las 9,15 y las 13,30 horas (4,25 horas), realizando el resto de jornada (2,75 Horas) a lo largo del día hasta completar la misma, siempre en coordinación con la persona responsable.

El horario del personal que esté en régimen de turnos o en horarios especiales se determinará en los correspondientes Cuadros Horarios, que se deberán confeccionar anualmente. A estos efectos el cómputo de la jornada laboral se efectuará en los períodos más reducidos que sea posible en cada caso, dentro de los establecidos por la Ley.

#### ARTÍCULO 45. PERMISOS Y LICENCIAS.

Con carácter general los días para permisos y licencias que en este artículo se establecen tienen la consideración de días naturales, salvo que en el apartado concreto se establezca lo contrario. En ningún caso podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

Grados de consanguinidad/Afinidad a efectos de permisos:

-La persona trabajadora y su cónyuge o pareja de hecho se encuentran en el mismo estadio en cuanto a grados.

• PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD:

-Padre

-Madre

-Hijos/as

•PRIMER GRADO DE AFINIDAD

-Suegro/a

-Nueras/Yernos

• SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD

-Hermanos/as

-Abuelos/as

-Nietos/as

• **SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD**

-Cuñados/as

-Concuñados/as

**1. Permisos Retribuidos.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho, sin pérdida de su retribución, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos durante los tiempos y por las causas que a continuación se relacionan:

**1.1. Quince días naturales por matrimonio.**

**1.2. Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja o hijo, para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos esposos/as de cuñadas/os, dos días por el fallecimiento.** Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad, el plazo será del doble.

**1.3. Dos días naturales por intervención quirúrgica o enfermedad grave de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.** Cuando por tal motivo se necesite desplazamiento fuera de la localidad al efecto, el plazo será de cuatro días.

Se podrá hacer uso de estos días, en caso de intervención quirúrgica, desde el día anterior a la misma y hasta 72 horas después. Si se trata de hospitalización (enfermedad grave), se pondrán tomar desde el primer día, hasta 72 horas después de la salida del hospital.

Estos días se podrán disfrutar en días no consecutivos, de manera que facilite el cuidado de personas enfermas de ingresos prolongados, siempre cumpliendo los plazos y requerimientos de disfrute.

**1.4. Dos días completos o 14 horas por salidas parciales, para asistencia a consulta médica de pareja, hijas o hijos menores de edad o dependientes y progenitores, debiéndose justificar la ausencia.**

**1.5. Un día por inscripción en el registro municipal o civil de parejas de hecho.**

**1.6. Un día natural en caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos.**

**1.7. Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.**

**1.8. Un día por matrimonio, familiar hasta 2º grado de consanguinidad en caso de celebrarse durante la jornada laboral de ese día.**

**1.9. Un día en Feria de Mayo a determinar entre el comité de empresa y la Empresa.**

**1.10. El día laborable inmediatamente anterior a las fiestas de Navidad (25 de diciembre) y Primero de Año (1 de enero).**

**1.11. Para asuntos propios, el empleado tiene concedidos seis (6) días de licencia con sueldo, dentro del período de un año, debiendo solicitarse, como mínimo, con 72 horas de antelación, salvo imprevistos justificados.**

Aquellos empleados que no hayan hecho uso de los días de asuntos propios establecidos, incluido el adicional por los 25 años de antigüedad si le corresponde, percibirán 91,0948 euros por día no disfrutado. Se abonará la parte proporcional correspondiente si quedan tiempo inferior a un día de descanso. Esta cantidad se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

Este permiso se computará como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos.

Todas las salidas parciales realizadas por el empleado que no estén contempladas en alguno de los apartados del presente artículo se descontarán de los días de asuntos propios. Los excesos

de tiempo registrados por ausencias parciales, serán deducidos de los seis días establecidos y una vez agotados se considerarán como licencias sin sueldo.

Las personas trabajadoras que hayan alcanzado 25 años de antigüedad, tendrán derecho a 1 día más de asuntos propios al año.

Si los años de antigüedad se cumplen antes del 1 de julio, el día adicional precedente se comenzará a disfrutar en el mismo año, si, por el contrario, se cumplen a partir del 1 de julio, se disfrutará en el siguiente año.

Adicionalmente y en tanto en cuanto estemos encuadrados en el denominado Sector Público, a los días establecidos por asuntos propios se aplicará la mejora que establece el EBEP, por trienios de antigüedad. Estos días adicionales no serán compensados económicamente en caso de no utilizarse.

**1.12. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.** Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

**1.13. La mujer trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a un período de descanso laboral de veinte semanas (4 semanas adicionales a la norma vigente), ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo.** El Período de descanso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo ser uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

En los supuestos de disfrute simultáneo del período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de la que corresponda en el caso del parto múltiple.

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo contadas, a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, así mismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por su circunstancia y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea y sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro

semanas antes de la resolución por la que se constituye la misma.

También tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

La Empresa y la RLPT acuerdan en adaptación a lo que la norma establece respecto a los permisos de lactancia, lo siguiente:

- El permiso consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas). Se puede disfrutar del permiso de una hora en cualquier momento de la jornada, incluido a la entrada y salida de la misma.

- Se puede optar por acumularlo en jornadas completas.

Condiciones de Disfrute:

- Se solicitará directamente a RR.HH., con el conocimiento de las personas responsables de la subárea.

- Es un permiso retribuido.

1.14. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona de seis años o a un disminuida física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el padre siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

1.15. Permisos de obligado cumplimiento: Cuando por imperativo legal las personas trabajadoras tengan derecho a algún permiso no recogido en el Convenio, se estará a lo que en este sentido establezcan las leyes.

1.16. Permiso retribuido personas candidatas en campañas electorales.-

1.16.1. Conceder una bolsa de 40 horas, trasvasables entre personas de la misma candidatura, dentro del periodo oficial de campaña electoral, a cada persona de la plantilla que se presente en una candidatura oficial a elecciones generales, autonómicas o locales, con el límite de personas por candidatura en función del número de representantes, en la cámara o corporación correspondiente, que dicha candidatura haya obtenido en las anteriores elecciones a la misma. Para aquellas candidaturas que no se hubiesen presentado a las anteriores elecciones, o no hubieran obtenido ninguna representación, solamente se concederá la bolsa de 40 horas a una persona de la misma.

1.16.2. Como excepción al punto anterior, si la persona que solicita permiso retribuido para la campaña electoral es la primera de la candidatura (cabeza de lista), tendrá permiso retribuido hasta un máximo de quince días naturales durante la campaña electoral.

1.16.3. Este acuerdo es revisable en función de las situaciones que se planteen en cada periodo electoral, prevaleciendo, en cualquier caso, las necesidades organizativas, de manera que podrá modificarse o anularse si la situación organizativa no permite llevarlas a la práctica.

1.17. La Empresa y la RLPT acuerdan la creación de un permiso adicional al de paternidad regulado en la legislación básica estatal, que consistirá en lo siguiente: una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal de EMACSA dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un periodo de descanso total

de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Condiciones de Disfrute:

- En el caso de la legislación básica del Estado incrementalmente el número de semanas de duración del permiso de paternidad, el permiso adicional por paternidad se reducirá en la misma proporción, de forma que el tiempo máximo de descanso no supere el máximo establecido o las 20 semanas.

- Se solicitará directamente a RR.HH., con el conocimiento de las personas responsables de la subárea.

- Es un permiso retribuido.

- Debe disfrutarse dentro de los 12 meses siguientes al parto o nacimiento, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya adopción.

- La programación del disfrute del descanso se deberá realizar como muy tarde a los 14 días desde la fecha causante, siempre coordinándose con las personas responsables en la subárea.

1.18. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente, graves.

Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados y visados por la UBS, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.

En todo caso, el ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo del trabajo en la Subárea donde preste sus servicios la persona solicitante.

Condiciones de Disfrute:

- La Comisión de Conciliación, valorará cada caso, previo informe de la UBS.

- Es un permiso retribuido.

- La solicitud se deberá presentar a RRHH, con copia a la UBS de EMACSA, quién trasladará la misma a la Comisión de Conciliación.

1.19. Permisos recuperables para conciliación.

El personal de EMACSA dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un máximo del 5% de la jornada anual, recuperables en un periodo máximo de tres meses. Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.

La puesta en marcha de esta medida, condiciones de utilización y aprobación, la tutela la Comisión de Conciliación constituida al efecto, integrada por representantes de la Empresa y la

RLPT, que estudiará cada caso individualmente, elevando su propuesta de admisión o denegación del disfrute a la Gerencia, para su conformidad.

Para la recuperación de las horas empleadas se tomará como referente el mecanismo utilizado para el sector público andaluz.

En todo caso, el ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo del trabajo en la Subárea donde preste sus servicios la persona solicitante.

Condiciones de Disfrute:

-Para el año 2022 el número de horas laborables en cómputo anual es de 1701, por lo que se podrá solicitar un máximo de 85 horas.

-Se podrá disfrutar de estas horas para los casos de cuidado y atención por enfermedad de mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas y familiares hasta 2º grado de afinidad consanguinidad.

-Igualmente, para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debidamente justificadas, será la propia Comisión la que determine el derecho al disfrute.

-Se solicitará directamente a RR.HH., junto con la información que acredite la necesidad, aplicándose la medida directamente, salvo que exista duda sobre la misma o sea una causa no directa, en cuyo caso, se trasladará a la Comisión para que decida.

-La recuperación de las horas utilizadas, con carácter general, se hará en los seis (6) meses siguientes al inicio del uso de la bolsa.

-Para casos excepcionales justificados que requieran un mayor periodo, será la Comisión de Conciliación quien estudie y valore su viabilidad, previa consulta con los responsables de Subárea afectada.

-Dicha recuperación se realizará, previa conformidad del responsable de Subárea, prolongando la jornada o en horas de descanso (mañana o tarde), computándose periodos mínimos de 30 minutos, de forma planificada.

El disfrute de los permisos indicados en los apartados 1.2 y 1.3 se iniciarán el día del hecho causante, en caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable, según el calendario de la persona trabajadora, el permiso se iniciará en el primer día laborable que le siga. Estos días se computarán como tiempo efectivamente trabajado a todos los efectos.

Para cumplir con el requisito de desplazamiento que genera el derecho para la ampliación de permisos, la persona trabajadora deberá desplazarse un mínimo de 55 km. La distancia de 55 km se considerará como inicio desde el domicilio de la persona trabajadora o desde el centro de trabajo donde preste sus servicios habitualmente y por trayecto.

## 2. Licencia para exámenes.

La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico, organizados por Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.

## 3. Licencia sin sueldo.

Se podrán solicitar dos licencias especiales al año sin sueldo, de diez días naturales cada una de duración, siendo siempre postestativa de la Dirección de la Empresa su concesión.

En todo caso se podrá requerir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia.

## ARTÍCULO 46. VACACIONES.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales. Se iniciarán obligatoriamente en día laborable, siendo el tiempo hábil para su disfrute desde el 1 de enero del año al que correspondan hasta el 31 de enero del siguiente año, no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica ni acumuladas a las del año siguiente.

Con la excepción del personal que trabaje en los regímenes de turnos que legalmente se establezcan y el grupo de Lectores-Cobradores, el personal de la Empresa disfrutará preferentemente el período de vacaciones anuales durante los meses de Julio y Agosto.

Las vacaciones anuales para el personal que trabaje en los regímenes de turnos que legalmente se establezcan, se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, de forma rotativa según el acuerdo y programas que se establezcan de manera oficial con el personal afectado.

A efectos de remuneración, las vacaciones anuales se considerarán como si fuesen días efectivamente trabajados.

La Empresa elaborará el calendario de vacaciones antes del 1 de Marzo.

Las personas trabajadoras tendrán la posibilidad de disfrutar las vacaciones fraccionadamente en cinco períodos sin tope mínimo de días en ninguno de ellos, siempre que dichos períodos sean compatibles con la organización del trabajo y medie entre cada uno de los períodos un mínimo de seis días laborales.

Caso de optar por el disfrute de vacaciones fraccionadas, el cómputo de días será de 22 días laborables.

Adicionalmente, se tendrá derecho a los siguientes días laborales, en función de los años de antigüedad en la Empresa:

- 1 día a los 15 años de antigüedad
- 2 días a los 25 años y
- 3 días a los 35 años.

Si los años de antigüedad se cumplen antes del 1 de julio, los días adicionales precedentes se comenzarán a disfrutar en el mismo año, si, por el contrario, se cumplen a partir del 1 de julio, se disfrutarán en las vacaciones del siguiente año.

Adicionalmente y en tanto en cuanto estemos encuadrados en el denominado Sector Público los días establecidos por vacaciones se complementarán con la cantidad establecida en el EBEP, por trienios de antigüedad:

- 1 día adicional a los 40 años de antigüedad.

## ARTÍCULO 47. FIESTAS Y DESCANSO SEMANAL.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días de descanso semanal que, con carácter general y salvo las excepciones reflejadas a continuación, se disfrutarán en sábado y domingo.

No obstante, lo anterior y teniendo en cuenta el carácter de servicio público que presta la Empresa, aquellas personas que, por encontrarse en régimen de turnos y/o horarios especiales no puedan realizar el descanso semanal obligatorio en sábado y domingo, lo efectuarán cualquier otro día, de acuerdo con los Cuadros Horarios establecidos.

Asimismo, cuando al personal que trabaje en el régimen a que se refiere el párrafo anterior le correspondiera trabajar en día festivo intersemanal (de lunes a sábado), la Empresa vendrá obligada con carácter general a compensarle con el doble de la jornada trabajada, ya sea ésta de 7, 8 ó 10 horas, de la forma siguiente:

Descanso de una jornada normal, en el caso que las hubiera.

Las diferencias de horas acumuladas se abonarán al precio de la hora normal sin el complemento de puesto.

No obstante, lo anterior, los días festivos intersemanales (de lu-



nes a viernes) que coincidan en días de descanso, que por ley de turnos tiene la persona trabajadora, se considerarán como días acumulables por festivos, siendo su consideración como jornadas normales.

## CAPITULO 8

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

#### ARTÍCULO 48. PRINCIPIOS GENERALES.

Para el mejor cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa y el Comité de Empresa se comprometen en desarrollar la mencionada Ley, a través del Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud.

La Empresa y La RLPT en materia de Seguridad y Salud velarán por el cumplimiento de la Legislación Vigente en la materia, así como del Reglamento de Funcionamiento Interno.

#### ARTÍCULO 49. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Empresa, designará, de entre sus miembros o fuera de ellos, a los representantes sociales en el Comité de Seguridad y Salud, a tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en particular, en su artículo 35 punto cuatro.

#### ARTÍCULO 50. SEGURIDAD Y SALUD.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995, así como el Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud.

#### ARTÍCULO 51. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

En cuanto a ésta materia se refiere, nos remitiremos a lo dispuesto en la Legislación Vigente y a los protocolos que se establezcan en la empresa.

#### ARTÍCULO 52. MEDIO AMBIENTE

La Empresa y la RLPT consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de las personas trabajadoras y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello, la dirección de la empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para hacer efectivos los logros medioambientales, la empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras a ser informadas en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en el presente convenio.

Sin perjuicio de las funciones que corresponden a la RLPT, la persona nombrada delegada medioambiental dispondrá de un crédito de 16 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

Competencias, facultades, formación y garantías del delegado/a de medio ambiente:

#### Competencias:

- Colaborar con la empresa en la mejora de la acción medioambiental, promoviendo y fomentando la cooperación del personal en el cumplimiento de la normativa ambiental.

- Ser informado respecto a la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los sistemas de gestión que la empresa pudiera establecer, de los que pudieran derivar riesgos medioambientales, así como las decisiones sobre el transporte de mercancías peligrosas.

- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental de la empresa, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

- Proponer acciones formativas tendentes al fomento de la sos-

tenibilidad y cuidado del medio ambiente entre todo el personal a través de los Planes de Formación anuales.

- Promover acciones que permitan reducir el gasto de papel, ahorro de energía, fomento de la vida saludable, uso de transporte compartidos y/o públicos, etc...

#### Facultades:

- Recibir de la empresa información en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y la energía, medidas de prevención de accidentes mayores.

- Recibir de la empresa información sobre las iniciativas y solicitudes de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.

- Solicitar de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la empresa.

- Petición de paralización de trabajos o suspensión de actividades en caso de riesgo grave e inminente para el medio ambiente.

#### Formación:

- La empresa proporcionará al delegado/a de medio ambiente, los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

#### Garantías:

- Podrá asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud con derecho a voz, pero no a voto.

- Gozará de las mismas garantías frente a represalias o discriminaciones en el ejercicio de sus funciones, que la RLPT.

## CAPITULO 9

### RÉGIMEN DE ASISTENCIA Y COOPERACIÓN SOCIAL

#### ARTÍCULO 53. PRINCIPIO GENERAL.

Existe un régimen de Asistencia y Cooperación Social que integra, por una parte, un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo y de Prestación Definida, complementario a la acción protectora de la Seguridad Social para todo el personal de plantilla y, por otra parte, incluye la aplicación de determinadas ventajas de tipo social, conforme a los artículos que en este Capítulo se detallan.

La duración de este Plan de Pensiones es de carácter indefinido. La adscripción al mismo se registrará en base a lo establecido en las Reglamento del Plan de Pensiones de EMACSA vigente en cada momento.

El salario pensionable está determinado por los siguientes conceptos:

- Sueldo Base
- Antigüedad
- Participación en Beneficios
- Complemento Ad personam
- Gratificaciones extraordinarias.

Con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en el Art. 4, apartado 2, se establecen los siguientes criterios para la determinación de los conceptos antes descritos:

**SUELDO BASE:** El sueldo base mensual a efectos de determinación del salario pensionable será el resultante de aplicar la tabla de coeficientes que se inserta en el Art. 36 del presente convenio, fijándose el coeficiente 1 con el importe diario, para el año 2022, de 46,2955 euros y 16.897,8575 euros a los 365 días del año, y será aplicado al personal de la empresa adscrito al presente plan de pensiones.

**ANTIGÜEDAD:** La antigüedad se calculará conforme establece el Art. 38.1. No obstante, a efectos del salario pensionable se establece para 2022, que el valor del trienio será de 49,2127 euros.

Los importes así calculados servirán de base para determinar los siguientes conceptos pensionables:

**PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS:** Se determinará en igual forma a la establecida en el Art. 37.1 del convenio, a efectos de determinación del salario pensionable.

**COMPLEMENTO AD PERSONAN:** Se calculará en igual forma a la establecida en el Art. 38.2 del convenio a efectos de determinación del salario pensionable.

**GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:** Se calcularán de igual forma a la establecida en el Art. 41.1 del convenio,

Para los siguientes años de vigencia del convenio se aplicarán las revalorizaciones a los importes aquí indicados, según determina el Art. 4 Apartado 2 del vigente convenio colectivo.

Este Plan de Pensiones contempla una Póliza de Seguros que da cobertura complementaria a la acción protectora de la Seguridad Social en materia de Incapacidad Permanente Parcial, Incapacidad Permanente Absoluta, Viudedad y Orfandad.

#### ARTÍCULO 54. ATENCIÓN MÉDICA COMPLEMENTARIA.

La empresa mantendrá con una compañía médica asistencia complementaria para todo el personal de plantilla, con contrato indefinido, cuyas condiciones, extensión en prestaciones y cuantía económica, será pactada conjuntamente empresa y comité de empresa.

La empresa y el Comité de Empresa elaborarán un pliego de condiciones cada vez que cumpla la vigencia del mismo, incluyendo la asistencia buco dental en la póliza, para lo que se apoyará en los profesionales del ramo que se consensuen entre las partes.

#### ARTÍCULO 55. JUBILACIONES.

##### JUBILACIÓN ORDINARIA OBLIGATORIA.

En cuanto a la jubilación ordinaria obligatoria se estará sujeto a lo que establezca el Convenio Sectorial en esa materia.

##### JUBILACIONES PARCIALES Y ANTICIPADAS.

La Empresa y la RLPT, acuerdan tratar en la Comisión de Portavoces y Empresa el estudio e implantación de la jubilación parcial en la Empresa bajo los siguientes preceptos:

1. Disponer de puestos por tasa de reposición en el ejercicio.
2. Concentración del tiempo de trabajo en un solo periodo del jubilado parcial.
3. Cumplir con la regla de gasto de que la suma de coste del Relevado más el del Relevista, no superé el coste del 100% del jubilado parcial.
4. En caso de existir más peticiones que puestos de reposición disponibles, de las solicitudes que cumplen con los puntos 2 y 3, se concederá la jubilación por orden de mayor edad. En caso de quedar alguna solicitud sin conceder en ese ejercicio será atendida en el siguiente.

#### ARTÍCULO 56. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES.

##### 1. Incapacidad Temporal.

En caso de enfermedad o accidente, la persona trabajadora queda obligada, desde el primer día de la baja, a comunicar esta circunstancia inmediatamente al servicio o unidad en la que está integrada que, a su vez, lo notificará a la Subárea RRHH, Prevención y Salud.

Durante el periodo de baja, la persona trabajadora vendrá obligada a presentar en tiempo y forma los correspondientes partes de baja, confirmación y alta, de acuerdo con las normas generales establecidas al respecto.

La Empresa queda facultada para comprobar, en la forma que estime oportuno, la veracidad de la enfermedad o accidente, con independencia de cualquier tipo de certificación médica justificativa de la baja. La comprobación de fraude, falsedad o dolo en la situación de baja, dará lugar a las sanciones previstas en el régimen disciplinario.

Durante la situación de baja la persona trabajadora no podrá dedicarse a ninguna otra actividad remunerada, o que ponga en riesgo su recuperación.

##### 2. Prestaciones Complementarias:

Esta prestación complementaria estará con lo dispuesto en el Art. 43 de este Convenio Colectivo.

Una vez transcurrido el periodo de 18 meses y hasta un máximo de treinta desde el inicio de la Incapacidad Temporal, la Empresa complementará la diferencia entre el subsidio abonado por el I.N.S.S. y el cien por cien en la misma forma que se establece en el párrafo anterior.

Conjuntamente con el Plan de Pensiones, se tiene suscrita con una Compañía Aseguradora la correspondiente Póliza que da cobertura a las prestaciones complementarias que recoge el presente Convenio Colectivo en materia de Incapacidad Permanente Parcial, Incapacidad Permanente Absoluta, Viudedad y Orfandad.

##### 3. Incapacidad Permanente Parcial o Total.

Aquellos casos en que a algún empleado le sea reconocida por el Organismo competente la invalidez permanente, parcial o total, la Empresa vendrá obligada a darle un puesto de trabajo adecuado a su nueva situación.

En estos casos, cuando se hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse por la Empresa la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo con sus nuevas funciones; la suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión, no deberá ser inferior ni superior a la del nivel del puesto que ostentase.

#### ARTÍCULO 57. CAPACIDAD DISMINUIDA.

Si la alteración de la salud de las personas trabajadoras no alcanza los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, el Servicio Médico deberá estudiar la situación y elevar el correspondiente informe a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa.

Se establece como ayuda para estas personas con capacidad disminuida reconocida, para atención de gastos de medicación, rehabilitación u ortopedia que el caso requiera, una ayuda de hasta 4.907,21 euros anuales. Esta atención deberá estar debidamente justificada por el facultativo correspondiente.

Las cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

#### ARTÍCULO 58. DOTACIÓN A LOS HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD.

El personal fijo o de plantilla que tenga hijos/as con discapacidad tendrá derecho a disponer de una cantidad de hasta 4.907,21 euros anuales para atender los gastos de enseñanza, médicos, rehabilitación, gastos farmacéuticos con vinculación directa y ortopedia que el caso requiera. Cuando esta discapacidad les impida poder realizar cualquier clase de trabajo remunerativo, tienen derecho, al fallecimiento del padre y madre, a que la Empresa les abone con carácter vitalicio, hasta tanto desaparezcan las causas que lo motivan o el interesado pueda estar en condiciones de tomar parte activa en la vida laboral, una pensión por cuantía equivalente al importe del salario mínimo establecido oficialmente en cada momento.

Las cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

#### ARTÍCULO 59. PRESTAMOS UNIVERSITARIOS.

En beneficio de los hijos/as del personal fijo o de plantilla de la Empresa, que realicen estudios universitarios, se establece un régimen de préstamos sin interés que se regularán por las normas

siguientes:

1. Tendrán derecho a la concesión de estos préstamos universitarios la totalidad de los hijos/as del personal fijo o de plantilla de la Empresa que estén matriculados en cualquier Facultad o Escuela Universitaria.

2. La cuantía máxima anual de estos préstamos será regulada en función del lugar donde haya de residir el alumno, como consecuencia de la ubicación del centro en que esté matriculado, de acuerdo con los supuestos siguientes:

2.1. Residencia en Córdoba Capital: El importe máximo del préstamo a conceder en cada año podrá ascender a la suma de los conceptos siguientes:

2.1.1. Importe de los gastos de matrícula según justificante oficial.

2.1.2. Quinientos noventa y dos euros con treinta y siete céntimos (592,37 €), en concepto de gastos de adquisición de libros.

2.2. Residencia fuera de Córdoba-capital y en la misma cuando, por razones excepcionales, apreciables discrecionalmente por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, no se resida en el domicilio del Empleado:

2.2.1. Importe de los gastos de matrícula según justificante oficial.

2.2.2. Quinientos noventa y dos euros con treinta y siete céntimos (592,37 €), en concepto de gastos de adquisición de libros.

2.2.3 Tres mil quinientos cincuenta y cuatro euros con veinticuatro céntimos (3.554,24 €), en concepto de gastos de pensión.

Estas Cuantías se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en convenio para el salario base.

3. De acuerdo con las bases que anteceden, la cuantía máxima del préstamo a conceder en cada caso particular, para un curso determinado, estará supeditada a los ingresos brutos que perciba en la Empresa el padre o madre del alumno/a por concepto de salario base que le corresponda, en función de la escala siguiente:

3.1.1. Ingresos hasta	32.495,21		100%
3.1.2. Ingresos entre	32.495,21	y 37.911,07	90%
3.1.3. Ingresos entre	37.911,07	y 48.742,80	70%
3.1.4. Ingresos superiores	48.742,80		50%

Estos tramos salariales se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en convenio para el salario base.

4. Para tener derecho a estos préstamos es necesario que el alumno tenga aprobadas, al menos, el 50 por 100 de la totalidad de las asignaturas del curso anterior.

5. La Empresa abonará estos préstamos, de una vez, antes del 30 de noviembre de cada año.

6. El reintegro de estos préstamos se efectuará según los casos, de acuerdo con las normas siguientes:

6.1. En el supuesto que el alumno/a haya terminado su carrera, el reintegro se efectuará en el plazo máximo de cinco años contados a partir del año siguiente al término de la misma.

6.2. En el supuesto de que el alumno haya suspendido sus estudios sin llegar al término de su carrera, el reintegro se hará, según los casos, en la forma siguiente:

6.2.1. Si el padre o madre del alumno sigue en activo en la plantilla de la Empresa, bien de forma voluntaria o en tantos años como número de préstamos se le hayan concedido.

6.2.2. Si el padre o madre del alumno fuese baja en la plantilla de la Empresa, bien de forma voluntaria o bien por despido, la totalidad del préstamo o préstamos concedidos deberán cancelar-

se de una sola vez y de forma inmediata.

6.2.3. Si el padre o madre del alumno/a hubiese fallecido con anterioridad a la fecha en que se produzca la suspensión de estudios y la causa del abandono sea motivada por tal fallecimiento, el importe del préstamo o préstamos concedidos deberá cancelarse a juicio de la Dirección de la Empresa con límite de tiempo no inferior a tantos años como número de préstamos se le hayan concedido.

6.2.4. Si el padre o madre del alumno falleciese con posterioridad a la fecha en que se produzca la suspensión de los estudios, la cancelación del préstamo o préstamos concedidos se harán con cargo al seguro colectivo de vida, si da lugar al cobro del mismo y, en otro caso, de forma inmediata y de una sola vez.

6.2.5. Para la concesión de estos préstamos, la Empresa será acreedora prioritaria, en primer lugar, del padre del alumno, y, en segundo lugar, con carácter subsidiario, del alumno.

Las cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

#### ARTÍCULO 60. AYUDAS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA.

Para adquisición de vivienda y durante el año 2022, la Empresa concederá cuatro ayudas cuantificadas en los intereses que devengue un préstamo de 39.667,00 euros, como máximo, al interés legal del dinero, se mantendrá el número de ayudas a conceder durante los siguientes años, pero incrementándose anualmente cada una de estos préstamos en 1.202 euros, y actualizándose el interés según lo publicado.

Si algún año no se dispusiese de la totalidad de éstas ayudas, serán acumuladas al año siguiente rigiendo para estas tanto el incremento como el interés que la empresa asuma para los correspondientes a dichos años.

La concesión de estas ayudas estará sujeta a los condicionantes siguientes:

1. No serán acreedores a la adjudicación de estas ayudas, los empleados de la Empresa que hayan sido beneficiarios de ayudas de naturaleza semejante.

2. Las ayudas a otorgar sólo podrán ser adjudicadas y utilizadas para la adquisición de la primera vivienda.

3. La solicitud de estas ayudas se realizará antes del 30 de Septiembre de cada año, mediante escrito dirigido al Jefe de la Subárea RRHH, Prevención y Salud.

4. La ayuda estará a disposición del adjudicatario durante seis meses a partir de su concesión, transcurridos los cuales, sin haber hecho uso del mismo, se otorgará al primero del orden de prelación de peticionarios no atendidos.

5. Cada persona trabajadora a la que se le conceda una ayuda estará obligada a justificar de forma fehaciente la adquisición de la vivienda.

6. Para garantizar la amortización del préstamo, en caso de fallecimiento del prestatario, éste vendrá obligado a concertar una póliza de seguro que cubra el montante total del mismo.

7. La Empresa se compromete a avalar el préstamo, debiendo este estar debidamente justificado.

8. Si el adjudicatario fuese baja en la plantilla de la empresa, bien de forma voluntaria o bien por despido, la empresa dejará de asumir los puntos de interés referenciados en el párrafo 1º de este artículo.

9. Dentro del primer trimestre de cada año, la Empresa concederá estas ayudas, previo informe del Comité de Empresa que seguirá, a estos efectos, el siguiente baremo:

9.1. Ingresos familiares en condiciones normales de ambos cónyuges, acompañando fotocopia de la Declaración de la Renta, con la siguiente puntuación:

INGRESOS	PUNTOS
Menos de 33.552,56 euros/año.	5
De 33.552,56 a 36.814,61 euros/año	4
De 36.814,61 a 40.076,66 euros/año	3
De 40.076,66 a 43.804,73 euros/año	2
De 43.804,73 a 47.532,79 euros/año	1
Más de 47.532,79 euros/año	0

Estos tramos salariales se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que la subida pactada en convenio para el salario base.

9.2. Número de miembros de la unidad familiar, con la siguiente puntuación:

NUMERO DE MIEMBROS	PUNTOS
Más de 5	5
5	4
4	3
NUMERO DE MIEMBROS	PUNTOS
3	2
2	1
1	0

9.3. Puntuación discrecional, de cero a cinco puntos, otorgada previo estudio y acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, a cada uno de los solicitantes, en función del grado de necesidad real y comprobable del préstamo solicitado.

En todo caso se exigirá la comprobación documental del empleo del préstamo en la adquisición de la vivienda.

10. Avals.- La empresa avalará a aquellas personas trabajadoras que hayan solicitado préstamo de adquisición de vivienda y no les haya correspondido, cuando justifiquen su urgente necesidad, hasta una cantidad que será la fijada a la Gerencia por el Consejo de Administración para este fin.

Las cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

ARTÍCULO 61. PRESTAMOS PARA REFORMA DE VIVIENDA.

Por cuantía de hasta 5.726,40 - euros, las personas trabajadoras fijas o de plantilla pueden solicitar un préstamo para cubrir necesidades comprobadas de reforma de vivienda. Estas cantidades se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje de subida pactado en Convenio para el salario base.

Dicha petición, previo informe favorable del Comité de Empresa, será sometida a la Dirección de la Empresa, quien decidirá a tenor de la situación de la partida específica que para este fin consigne el presupuesto.

Los saldos pendientes de estos préstamos, que se amortizarán en el plazo de cuatro años, devengarán un interés anual del 5%.

El Saldo máximo a favor de la Empresa que arrojará esta cuenta, en cualquier momento, será de 85.896,00 €. (15 prestamos) Los saldos pendientes de cancelar por los empleados por este mismo concepto, a la firma de este convenio, se consideran a cuenta del tope máximo que se establece anteriormente.

Las cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

ARTÍCULO 62. SEGUROS

1. SEGURO DE VIDA.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará hasta la fecha de su jubilación o finalización de su contrato de trabajo, en los términos y condiciones establecidos, de un Seguro de Vida por cuantía de 12.000 euros. La cobertura de dicho riesgo se

instrumentará a través del Plan de Pensiones, introduciéndose la oportuna modificación en el reglamento de dicho Plan de Pensiones.

En todos los casos, si el fallecimiento se produce por accidente, el capital asegurado se elevará al doble, con las excepciones reflejadas en la Póliza de Seguro suscrita por la Empresa.

2. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

La empresa, tendrá en todo momento contratada una póliza de Responsabilidad Civil, figurando en la misma, como asegurados, todo el personal, en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional, por cuenta de EMACSA. Se facilitará anualmente copia de las coberturas y garantías a la RLPT.

ARTÍCULO 63. SUMINISTRO DE AGUA Y CANON DE DEPURACIÓN.

La Empresa concederá a su personal fijo o de plantilla y jubilado en concepto de suministro de agua y canon de depuración el importe equivalente a 25 metros cúbicos mensuales.

Todo el personal optará a dicho beneficio en igualdad de condiciones, vivan o no en régimen de Comunidad, ingresándose el importe que resulte anualmente de acuerdo a la tarifa vigente en cada momento en la nómina del mes de Diciembre.

Queda excluido de dicho beneficio el personal que disfrute gratuitamente de suministro a cargo de la Empresa.

No podrá facturarse al personal de la Empresa ninguna cantidad en concepto de conservación de instalaciones, alquiler de contadores, inspección y conservación de los mismos, etc.

Las instalaciones, ramales y acometidas que deba hacer la Empresa para asegurar el servicio de agua y saneamiento en el domicilio del empleado las hará a precio reducido, dando facilidades para que éste pueda liquidarlos en plazos mensuales.

ARTÍCULO 64. FONDO DE COOPERACIÓN SOCIAL.

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa destinará el 1,85% del importe que arroja la cuenta de gastos de Personal de la Empresa al final de cada año natural, sin incluir la dotación para fondo de pensiones, para que el Comité de Empresa atienda, según su criterio, los gastos de ayuda de escolaridad y bolsa de vacaciones, así como otros gastos de tipo social o laboral que pudieran generarse.

Este Fondo de Cooperación Social se determinará antes del día 15 del mes de mayo de cada año y se pondrá a libre disposición del Comité de Empresa, dentro de los fines señalados en el párrafo anterior, quedando incluso, si se diera el caso, en beneficio del año siguiente aquellos importes no consumidos.

Durante la vigencia del presente convenio, para actividades culturales, recreativas y deportivas la empresa pondrá igualmente a disposición del Comité de Empresa para su aplicación, la cantidad de 9.148,76 euros anuales. Estas cantidades se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje de subida pactado en Convenio para el salario base.

Los saldos de las cuentas del F.A.S. (Fondo de Asistencia Social) y los F. A. C. y R. (Fondos de Actividades Culturales y Recreativas) devengarán intereses en base al Interés Legal del Dinero.

ARTÍCULO 65. AYUDAS POR MATRIMONIO, CONSTITUCIÓN DE PAREJA DE HECHO.

La Empresa y la RLPT acuerdan asignar una ayuda por matrimonio o constitución de pareja de hecho al personal indefinido de 500,00 €. Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

ARTÍCULO 66. AYUDAS POR NATALIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.

La Empresa y la RLPT acuerdan asignar una ayuda por naci-



miento o acogida de hijos/as del personal indefinido de 200,00 €. En el caso de partos múltiples se concederá una ayuda del mismo importe por cada hijo/a nacido/a. Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

#### ARTÍCULO 67. AYUDAS POR ODONTOLOGÍA, GAFAS, PLANTILLAS ORTOPÉDICAS Y SIMILARES

La Empresa y la RLPT acuerdan asignar anualmente la cuantía de 15.000,00 euros, para sufragar gastos en odontología, gafas, y plantillas ortopédicas y similares. Estas ayudas estarán destinadas a todo el personal y su unidad familiar y serán reguladas por el reglamento que aprobará y supervisará la RLPT. Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

#### ARTÍCULO 68. SANCIONES GUBERNATIVAS Y JUDICIALES.

- La persona trabajadora que por el contenido de su puesto de trabajo deba hacer uso de la flota de vehículos de la Empresa o el suyo propio, y durante el desarrollo de su actividad fuera objeto de sanción que implique retirada del permiso de conducir, podrá ser adscrito provisionalmente a labores que no exijan la conducción de vehículos.

- La Empresa asumirá las multas y sanciones de tráfico impuestas por la Autoridad en los siguientes casos:

- Cuando se deba al estado del vehículo.

- Aparcamiento o estacionamiento indebido, cuando éste se produzca por las propias exigencias de la actividad laboral.

- En todos aquellos casos en que la responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte, será la Comisión Paritaria quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso determine en consecuencia.

- La Empresa asumirá asimismo el coste de los cursos de reeducación para la recuperación de puntos del permiso de conducción, siempre y cuando la infracción que hubiera motivado la retirada de todos o varios de los puntos se hubiera producido durante el desarrollo de la actividad profesional de la persona trabajadora, será la Comisión Paritaria quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso determine en consecuencia. Por las causas del punto 2.

- Asimismo, cualquier persona trabajadora de la Empresa en el desarrollo de su actividad laboral, tendrá garantizado el asesoramiento y defensa jurídica necesarios por parte de la Empresa o compañía aseguradora si sufriera un accidente de circulación.

#### ARTÍCULO 69. TRABAJO A DISTANCIA.

La Empresa y la RLPT mantendrán durante la vigencia del Convenio un acuerdo de trabajo a distancia, que regulará y dará soporte a las condiciones de esta nueva modalidad de trabajo.

#### ARTÍCULO 70. DESCONEXIÓN DIGITAL.

La Empresa y la RLPT mantendrán durante la vigencia del Convenio un acuerdo de regulación de la desconexión digital, a la firma del convenio el acuerdo vigente es el fijado en marzo de 2021.

#### ARTÍCULO 71. ASISTENCIA JURÍDICA Y COBERTURAS CIVILES.

Las personas trabajadoras en el desempeño de su actividad laboral que sean objeto de robo o lesión dispondrán del correspondiente asesoramiento jurídico de la Empresa, actuando ésta, si procede judicialmente, en defensa de los legítimos intereses de las mismas.

Igualmente, las personas trabajadoras que en el desarrollo de su actividad laboral transporte fondos o material de la Empresa, estará cubierto en caso de robo, bien por una póliza de seguros contratada al efecto o por la propia empresa. A instancia de la

empresa se podrá requerir que la persona afectada deba interponer denuncia ante la autoridad competente.

Cualquier persona trabajadora en el desempeño de su actividad laboral, y en el ejercicio de sus funciones, dispondrá del correspondiente asesoramiento jurídico de la Empresa.

#### ARTÍCULO 72. SITUACIONES ESPECIALES.

A las personas trabajadoras que se vean privadas de libertad y posteriormente sea declarada no culpable, se le reservará su mismo puesto de trabajo, siendo reincorporada automáticamente y de inmediato, restituyendo lo dejado de percibir, con un máximo de tres meses.

#### ARTÍCULO 73. ASIGNACIÓN PARA FOMENTO DE LA VIDA SALUDABLE, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

La Empresa anualmente asignará 2.000,00 euros a la RLPT para promover acciones que fomenten la vida saludable, concienciación en sostenibilidad y Medio Ambiente entre todo el personal. Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

#### CAPÍTULO 10

#### REPRESENTACIÓN LABORAL Y ACCIÓN SINDICAL

#### ARTÍCULO 74. GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano de representación de las personas trabajadoras. La composición y garantías serán las establecidas en la legislación vigente, a excepción de las horas retribuidas que en el presente Convenio se mantienen en 40 horas mensuales por cada miembro del Comité de Empresa.

Estas horas serán acumulables, pudiendo cederse libremente de unos miembros del Comité de Empresa a otros.

El Comité de Empresa deberá notificar a la Empresa, con 48 horas de antelación como mínimo, el día, la hora y nombre de los miembros del Comité que vayan a hacer uso del tiempo de que disponen para el ejercicio de su cargo, con el objeto de que la Empresa pueda realizar las sustituciones pertinentes. Este período de preaviso establecido solo podrá ser reducido en caso de necesidad urgente.

#### ARTÍCULO 75. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

El Comité de Empresa tiene las siguientes competencias:

##### 1. DE INFORMACIÓN

1.1. Recibir información que le será facilitada por la Dirección de la Empresa, trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de producción, servicios prestados y facturación, así como su programa sobre estas materias y evolución probable del empleo de la Empresa.

1.2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos al respecto que se faciliten a la Junta General Universal de Accionistas de la Empresa.

1.3. Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y otros documentos relacionados con las condiciones contractuales de trabajo.

1.4. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

1.5. Conocer mensualmente los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.

##### 2. DE VIGILANCIA

2.1. En el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los

pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante la Dirección de la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

2.2. Podrá cotejar los saldos y finiquitos de las personas trabajadoras.

### 3. DE INFORME

3.1. Emitir informe previo a su ejecución, por parte de la Dirección de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

3.1.1. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

3.1.2. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

3.1.3. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

3.1.4. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3.2. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Estos informes deberán realizarse por el Comité de Empresa en el plazo de quince días, contados a partir de su petición por la Dirección de la Empresa.

### 4. CONSULTA PREVIA

Habrán de ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

4.1. Resolución de la relación laboral por la no superación de los períodos de prueba, a través de los Tribunales paritarios nombrados al efecto en cada caso.

4.2. Confección de las bases generales de convocatoria para Concurso, Concurso-Oposición u Oposición Libre, a través de los Tribunales paritarios nombrados al efecto en cada caso.

4.3. Acoplamiento de personal, en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

4.4. Creación y definición de nuevos niveles y puestos profesionales.

### 5. PROPOSICIÓN

Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y, en particular, la relación de puestos de trabajo, que se consideren apropiados para las personas trabajadoras con capacidad física disminuida.

### 6. PARTICIPACIÓN

El Comité de Empresa participará en:

6.1. La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

6.2. La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo en los términos establecidos en el artículo 69 de este Convenio Colectivo.

6.3. El Comité de Seguridad y Salud, en los términos establecidos en el artículo 47 de este Convenio Colectivo.

6.4. Los Tribunales que realicen los Concursos, Concurso-Oposición Libre, en los términos establecidos en el artículo 19 de este Convenio Colectivo.

6.5. La elaboración de los planes de Formación Profesional de la Empresa.

### ARTÍCULO 76. COMUNICACIONES.

Cualquier comunicación que la Empresa deba formular y que afecte a todos los empleados de la misma o de uno a varias Áreas, deberá ponerla en conocimiento previamente del Comité de Empresa a través de su Secretario y de los Delegados de las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

De igual forma, el Comité de Empresa y los Delegados Sindica-

les deberán facilitar previamente a la Dirección de la Empresa copia de las Comunicaciones que dirijan a sus representados y/o afiliados.

Al objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercer el derecho que le asiste de comunicación e información, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tantos tableros de anuncio como sean necesarios para conseguir un grado adecuado de información al personal para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes. Dichos tableros se instalarán en lugares claramente visibles que permitan que la información llegue a todas las personas trabajadoras fácilmente.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de libertad de desplazamiento entre los distintos centros o lugares de trabajo para el ejercicio de las funciones que le son propias, sometiéndose a las condiciones de control y organización que la Dirección de la Empresa tenga implantadas o implante.

Para facilitar la información a sus representados, el Comité de Empresa y los Delegados de las Secciones Sindicales, tendrán derecho a la utilización de las fotocopiadoras existentes en los distintos lugares de trabajo y a confeccionar hojas informativas con los medios de que disponga la Empresa, cuyo uso será el adecuado para la finalidad y gestiones necesarias, directamente relacionadas con las competencias que tiene atribuidas en la Empresa.

### ARTÍCULO 77. ASAMBLEAS

El Comité de Empresa dispondrá, previo aviso con 48 horas de antelación, de cuatro horas anuales dentro de la jornada laboral, para la celebración de asambleas con el personal.

### ARTÍCULO 78. EXCEDENCIAS POR MOTIVOS SINDICALES.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho:

1. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

2. A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

### ARTÍCULO 79. CUOTAS SINDICALES.

La Dirección de la Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato de la persona trabajadora afiliada y previa conformidad, siempre, de ésta.

### ARTÍCULO 80. SECCIONES SINDICALES.

Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en la Empresa, que tendrán los siguientes derechos:

1. Disponer de un despacho laboral cuando el índice de afiliación sea al menos del 5% del total de la plantilla de la Empresa.

2. Nombrar un Delegado cuando el número de afiliados alcance el 5% del total de la plantilla de la Empresa. Si el índice de afiliación fuera superior al 25% podrán nombrar un Delegado más, siendo dos el número máximo en todo caso.

Los nombramientos de los Delegados de las Secciones Sindicales serán comunicados por escrito a la Dirección de la Empresa.

### ARTÍCULO 81. DELEGADOS SINDICALES.

#### 1. FUNCIONES

1.1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

1.2. Asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Los Delegados Sindicales centrarán su actividad, en cualquier caso, en las funciones que les sean propias.

## 2. COMPETENCIA

### 2.1. Información

Tendrán la misma información que la establecida para el Comité de Empresa en el artículo 65 de este Convenio Colectivo.

### 2.2. Consulta e informe previo

Serán oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

## 3. DERECHOS Y GARANTÍAS

3.1. Los Delegados podrán dedicar a sus actividades sindicales las mismas horas de las que disponen los miembros del Comité de Empresa por el presente Convenio.

3.2. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a las personas trabajadoras en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostenta el o los Delegados, tantos tabloneros de anuncios como sean necesarios para conseguir un grado adecuado de información, para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes.

3.3. En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

3.4. Tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

## ARTÍCULO 82. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por seis miembros, tres designados por la Dirección de la Empresa y tres por el Comité de Empresa, debiendo haber participado en las deliberaciones del Convenio un miembro por cada parte y pertenecer al propio Comité de Empresa uno, al menos, de los integrantes de la Comisión por parte de los empleados.

Esta Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes previo envío, con 72 horas de antelación, del orden del día de los asuntos a tratar y, en cualquier caso, con una frecuencia mínima de dos meses.

La propia Comisión determinará el régimen que se seguirá en sus sesiones, a las cuales podrá asistir, con voz y sin voto, un asesor designado por cada parte.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones respecto del contenido normativo del mismo.

Será competente igualmente en todas aquellas cuestiones establecidas en la ley, pronunciándose, en el supuesto de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para la modificación o inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo, cuando cualquiera de las partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimiento establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de apli-

cación general y directa que se establezcan en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluida la posibilidad de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

## ARTÍCULO 83. DERECHOS SINDICALES.

Las personas que componen el Comité de empresa y las personas que son delegadas sindicales del mismo sindicato pueden acumular, individualmente o entre ellas, anualmente, el crédito de horas sindicales mensuales pactadas. Esta acumulación deberá ser notificada a la empresa con carácter previo.

## ARTÍCULO 84. AYUDA A SECCIONES SINDICALES.

La Empresa para gastos de funcionamiento de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, establece una asignación de 5.000 euros/año, que hará efectiva en el primer trimestre de cada año. El reparto será proporcionalmente al nº de representantes de las distintas Secciones Sindicales en el Comité de Empresa en cada ejercicio al hacerse efectiva la asignación.

## CAPITULO 11

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

## ARTÍCULO 85. PRINCIPIO GENERAL.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, todo ello sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, así como de la responsabilidad penal en la que puedan incurrir.

## ARTÍCULO 86. FALTAS.

Las infracciones o faltas cometidas por las personas trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

### 1. Serán faltas leves:

1.1. La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros/as y público en general.

1.2. La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.

1.3. La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, hasta 4 días, de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

1.4. De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación.

1.5. La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

1.6. La falta de asistencia sin causa justificada durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, por causa de fuerza mayor.

1.7. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.8. El abandono de servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de cierta consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.9. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

2. Serán faltas graves:

2.1. La indisciplina o desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia, así como no observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten o incumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

2.2. La desconsideración con el público en el desempeño de las tareas encomendadas.

2.3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

2.4. La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, más de 4 días, de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

2.5. Las derivadas de lo previsto en el apartado A-8) del presente artículo.

2.6. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad temporal, por tiempo inferior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta cuando la persona trabajadora declarada en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

2.7. La colaboración o encubrimiento de faltas, de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

2.8. Más de cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, respetándose el régimen existente de flexibilidad de horario en cada centro de trabajo.

2.9. La reiteración en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.

2.10. La negligencia o desidia en el trabajo y que afecte de forma grave a la marcha del mismo.

2.11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos, se considerará como muy grave.

2.12. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o terceras personas, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

2.13. El quebrantamiento o violación de secreto o reserva obligatoria sin que se produzca grave perjuicio al servicio, en cuyo caso se considerará como muy grave.

2.14. No cumplimentar en tiempo y forma los datos que se soliciten para efectuar debidamente las deducciones por el impuesto de la renta de las personas físicas. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

3. Serán faltas muy graves:

3.1. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones, desempeño y funciones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar, o cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.

3.2. Cuatro o más faltas de asistencia no justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza

mayor.

3.3. La indisciplina y desobediencia de carácter grave.

3.4. Los malos tratos de palabra u obra con las personas trabajadoras de superior e inferior nivel, compañeros y público.

3.5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para la propia persona trabajadora y/o terceros.

3.6. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta muy grave cuando la persona trabajadora declarada de baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción y omisión realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

3.7. La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad.

3.8. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

3.9. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

3.10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, siempre que se produzca graves perjuicios a la misma.

3.11. Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro de un período de seis meses o treinta durante un año.

3.12. Causar daños graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

3.13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

3.14. La percepción de dádiva de los particulares o de los usuarios para prestar los servicios que tengan encomendados.

3.15. La realización de trabajos particulares dentro de la jornada laboral, así como emplear para usos propios medios de cualquier naturaleza de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de las horas de trabajo.

3.16. Las derivadas de lo previsto en los apartados A-8), B-12) y B-13) de este artículo.

La enumeración de las faltas anteriormente sancionadas es meramente enunciativa, lo que no implica que no puedan existir otras que, en su caso, serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, con independencia de la que se imponga al autor de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la Empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, directamente a la Dirección de la Empresa o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección de la Empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

#### ARTÍCULO 87. SANCIONES.

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

1. Por faltas leves:

1.1. Amonestación verbal o por escrito.



2. Por faltas graves:

2.1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

3.1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

3.2. Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.

3.3. Despido.

Para la aplicación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, nivel profesional del mismo, repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la Empresa.

Las sanciones que se puedan imponer se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

#### ARTÍCULO 88. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Para la imposición de una sanción por falta leve, será preciso que exista previamente una propuesta motivada y se oiga al interesado.

Para la imposición de sanción por faltas graves y muy graves, se requerirá la tramitación previa de expediente disciplinario. No obstante, en casos excepcionales y como medida de cautela, hasta que se resuelva el expediente, la Dirección de la Empresa podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.

El expediente, que constará de tres fases básicas: incoación, instrucción y resolución, se ajustará al siguiente procedimiento:

1. La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección de la Empresa, que podrá delegar esta facultad.

2. En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al sujeto a expediente. El nombramiento de Instructor deberá acordarse entre la empresa y el comité, será persona de reconocida idoneidad, capacidad e independencia y ajena a la empresa. En caso de que transcurridos 15 días no se llegara a un acuerdo sobre su designación, la EMACSA nombrará de entre el personal de la misma el instructor, que deberá recaer en la persona trabajadora clasificada profesionalmente en nivel superior a la de la persona expedientada.

3. El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor pasará al inculpado un pliego de cargos en el que se reseñará con precisión los que contra él aparezcan a tenor de las actuaciones practicadas.

4. El expedientado tendrá un plazo de siete días hábiles para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes en su defensa.

5. Recibida la contestación al pliego de cargos, o transcurrido el plazo para presentarla, el Instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas por el expedientado y aprobará la práctica de las admitidas y de cuantas otras estime eficaces para el mejor esclarecimiento de los hechos.

6. Antes de darlo por concluido, el Instructor pasará el expediente al Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales, que emitirán informe en un plazo máximo de cinco días hábiles, transcurridos los cuales se entenderá cumplido el trámite.

7. Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el Instructor formulará propuesta razonada de resolución. La propuesta habrá de contener:

7.1. Exposición breve y precisa de los hechos, en párrafos numerados y con reseña del resultado de las pruebas.

7.2. Normas legales de aplicación.

7.3. Calificación razonada de los hechos.

8. A continuación, se dará traslado del expediente con la propuesta de resolución a los Servicios Jurídicos, con el fin de que se determinen si las actuaciones anteriormente realizadas se hicieron en tiempo y forma debidos y si la propuesta de sanción es ajustada a derecho.

9. La Dirección de la Empresa, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda, que se comunicará al interesado por escrito.

#### ARTÍCULO 89. NOTIFICACIÓN.

Todas las sanciones serán notificadas por escrito a la persona interesada, haciendo constar la fecha y los hechos que las hubiesen motivado, debiendo el interesado firmar el duplicado, comunicándolo al mismo tiempo al Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales.

#### ARTÍCULO 90. CANCELACIÓN.

De todas las faltas quedará constancia en los expedientes personales. No obstante lo anterior, se cancelarán a los tres meses las leves, a los seis meses las graves y al año las muy graves, en caso de no reincidencia, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso, que durará hasta su cumplimiento. Los plazos empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido impuesta la sanción.

#### ARTÍCULO 91. PRESCRIPCIÓN.

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

### CAPITULO 12

#### DISPOSICIONES VARIAS

#### ARTÍCULO 92. AUXILIOS POR DEFUNCIÓN.

La Empresa concederá a los familiares de los/as trabajadores/as fallecidos/as en situación de activo, un auxilio de defunción de 1.000 € para ayuda a los gastos de sepelio. Los beneficiarios serán por orden excluyente cónyuge, hijos y padres sexagenarios o incapacitados.

La Empresa concederá una ayuda por sepelio a la persona trabajadora, por decesos de su cónyuge, pareja de hecho e hijos de 500,00 € en cada caso.

Estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que la subida pactada en Convenio para el salario base.

#### ARTÍCULO 93. CONVENIOS CON ORGANISMOS PÚBLICOS MUNICIPALES.

EMACSA mantendrá acuerdos de colaboración con entidades públicas municipales (IMAE, IMDECOR, CECOSAM...) en virtud de los cuales el personal indefinido de la empresa pueda utilizar sus productos, instalaciones o servicios de forma gratuita, o en condiciones ventajosas, siempre que ello sea posible y económicamente viable.

#### ARTÍCULO 94. NORMAS DE USO DE PRENDAS DE TRABAJO.

Las partes firmantes del convenio (Empresa y RLPT) coinciden en la necesidad de hacer un estudio y transformación, tanto de la dote como de la frecuencia de entrega de la misma.

Por ello se acuerda dar un impulso a través de la Comisión de

Ropa, de manera que, una vez alcanzado el consenso necesario, adecuar los pliegos de condiciones de Ropa e implantar una nueva dote para cada colectivo, así como frecuencia y reposición de las mismas.

Coyunturalmente y hasta alcanzar un nuevo acuerdo se continuará con el sistema actual.

Todas estas prendas sólo serán renovadas en caso de deterioro evidente a juicio de la Jefatura del Subárea, Área o Unidad correspondiente, la cual emitirá informe a RR.HH. de las causas que lo motivaron, debiendo entregar la prenda deteriorada en el Almacén Central.

Todas las prendas, uniformes, monos, batas, camisas y chaquetones, parcas o coreanas, anoraks, cascos, y chubasqueros, llevarán emblema distintivo de la Empresa en lugar visible (solapas y pecho, lado izquierdo y frontal en cascos), bien por sistema de bordado, o bien por estampación, según la prenda de que se trate.

Las prendas de entrega periódica serán de uso obligatorio durante las horas de servicio y deberán conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna, siendo responsables de la ineludible observancia de la uniformidad los Jefes de los Servicios, Áreas o Unidades.

Por la Comisión Paritaria de Ropa de Trabajo se estudiará cada caso que pueda surgir en el que no esté prevista la determinación de las prendas a entregar; dicha Comisión Paritaria decidirá sobre los supuestos que pudieran resultar dudosos. Asimismo, a las personas trabajadoras que realicen actividades distintas a las enumeradas, la Subárea RRHH, Prevención y Salud. y la Comisión Paritaria los asimilará donde proceda, una vez conocido el informe al respecto emitido por su Subárea, Área o Unidad.

ARTÍCULO 95. PRENDAS DE TRABAJO.

Se deberá disponer de un stock de Gorras en el Almacén para los operarios que la soliciten.

ORDENANZAS, CONSERJE Y CONDUCTOR DE OFICINAS				LABORATORIO DE CONTADORES			
		AÑOS				AÑOS	
		1	2 3			1	2 3
INVIERNO				INVIERNO			
Traje con dos pantalones		1		Mono de una pieza		1	
Camisas manga larga		2		Bata		1	
Jersey		2		Pantalón		2	
Corbatas		1		Camisa manga larga		2	
Zapatos		1		Jersey		2	
VERANO				VERANO			
Traje con dos pantalones		1		Mono dos piezas		1	
Camisas manga corta		2		Camisa manga corta		2	
Corbatas		1		Pantalón		2	
Zapatos		1		Bata		1	
PERSONAL DE TALLERES				ATENCIÓN AL CLIENTE			
		AÑOS				AÑOS	
		1	2 3			1	2 3
INVIERNO				INVIERNO			
Mono de una pieza		2		Chaquetas		2	
Cazadora		1		Corbatas /Complementos		2	
Pantalón		2		Camisas		4	
Camisa manga larga		2		Pantalones		3	
Jersey de pico		2		Zapatos		1	

Anorak	1	VERANO	
Camisas	4		
VERANO			
Mono de una pieza	2	Pantalones	3
Pantalón	2	Zapatos	1
Camisa manga corta	2		
LECTORES-COBRADORES, COMPROBADORES Y INSPECTORES DE SUMINISTRO		PERSONAL DE ALMACÉN	
	AÑOS		AÑOS
	1 2 3		1 2 3
INVIERNO		INVIERNO	
Cazadora	1	Pantalón	2
Pantalón	2	Camisa manga larga	2
Camisa manga larga	2	Jersey	1 1
Jersey	1 1	Cazadora	1
Anorak	1	VERANO	
Zapatos	1	Camisa manga corta	
Guantes finos de cuero	1	Pantalón	2
Paraguas	1	Polos	2
VERANO			
Camisa manga corta	2		
Pantalón	2		
Zapatos	1		
PERSONAL DE ETAP Y EDAR GUADALUPE		PERSONAL DE TOMA DE MUESTRAS	
	AÑOS		AÑOS
	1 2 3		1 2 3
INVIERNO		INVIERNO	
Cazadora	2	Mono dos piezas	1
Pantalón	3	Cazadora	1
Camisa manga larga	3	Pantalón	2
Jersey	2	Camisa manga larga	2
Anorak	2	Jersey	1 1
VERANO		Anorak	1
Pantalón	3	VERANO	
Polos	3	Mono dos piezas	1
		Pantalón	2
		Polos	2
PERSONAL DE ETAP Y EDAR (TURNOS EXPLOTACIÓN)		MANDOS (ENCARGADOS, CAPATACES, INSPECTORES DE OBRAS Y TÉCNICO O. TÉCNICA)	
	AÑOS		AÑOS
	1 2 3		1 2 3
INVIERNO		INVIERNO	
Mono dos piezas	1	Cazadora	1
Cazadora	1	Pantalón	2
Pantalón	2	Camisa manga larga	2
Camisa manga larga	2	Jersey	1 1
Jersey	1 1	Anorak	1
Anorak	1	Zapatos	1
VERANO		VERANO	
Mono dos piezas	1	Camisa manga corta	2
Pantalón	2	Pantalón	2
Polos	2	Zapatos	1
PERSONAL DE REDES (AVERÍAS Y CANALIZACIÓN)		PERSONAL DE REDES (FUENTES Y CAMIÓN MIXTO)	
	AÑOS		AÑOS
	1 2 3		1 2 3
INVIERNO		INVIERNO	
Cazadora	1	Mono entero Invierno	1
Pantalón	2	Cazadora	1

Camisa manga larga	2	Pantalón	2
Jersey	1 1	Camisa manga larga	2
Anorak	1	Jersey	1 1
VERANO		Anorak	1
Mono partido verano	1	VERANO	
Pantalón	2	Mono entero verano	1
Polos	2	Mono partido verano	1
		Pantalón	2
		Polos	2
PERSONAL DE CENTRALES (MANTE- NIMIENTO)		PERSONAL DE ETAP Y EDAR (CO- RRETORNOS Y CARDEÑA)	
AÑOS		AÑOS	
1 2 3		1 2 3	
INVIERNO		INVIERNO	
Mono dos piezas	1	Mono dos piezas	2
Cazadora	1	Cazadora	2
Pantalón	2	Pantalón	3
Camisa manga larga	2	Camisa manga larga	3
Jersey	1 1	Jersey	2
Anorak	1	Anorak	2
VERANO		VERANO	
Mono dos piezas	1	Mono dos piezas	2
Camisa manga corta		Camisa manga corta	
Pantalón	2	Pantalón	3
Polos	2	Polos	3
SERVICIO MEDICO Y LABORATORIOS			
AÑOS			
1 2 3			
INVIERNO/VERANO			
Batas	2		

#### CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

De conformidad con los acuerdos suscritos, se detalla la relación de personas que tienen un salario superior al nivel profesional que ostentan por distintos motivos (valoración puestos de trabajo, reciclaje, etc.):

NOMBRE	CAT. PROFES.	COEFIC.	PUESTO A QUE CO- RRESPONDA
F. López Muñoz.	Ayudante	1,20911	Lector contad.

#### CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

##### EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Para la excedencia voluntaria se estará a lo establecido en la legislación vigente.

No obstante, aquellas personas trabajadoras que, por razones personales, familiares o profesionales, en un determinado momento les sea de interés solicitar una excedencia voluntaria especial, podrán solicitar ésta a la dirección de la empresa, quien a tenor de lo dispuesto en este artículo podrá conceder la misma, previo informe del Comité de Empresa.

La duración de la excedencia será no menor a dos años y no mayor a cinco. Límites mínimos y máximos dentro de los cuales la persona trabajadora fijará la duración concreta. Puede producirse prórroga de la excedencia voluntaria, a petición de la persona trabajadora, si ésta la ha solicitado inicialmente por tiempo inferior al máximo establecido, pero nunca superándolo. Los periodos de duración pueden ser mejorados por acuerdo colectivo o acuerdo individual.

Una vez fijada la duración, vincula a ambas partes, así, no podrá pretenderse la reincorporación anticipada, ni por el empresario, ni tampoco por la persona trabajadora, salvo en las condicio-

nes en este artículo establecidas.

Definido lo anterior, la persona trabajadora dispondrá de reserva de plaza en igual nivel o equivalente a la que ostentaba antes del periodo de excedencia, hasta no haber superado el primer año desde el inicio de la excedencia. Para ello deberá pedir el reingreso con 1 mes de antelación a la fecha en que pretenda incorporarse.

A partir de ese momento, la persona trabajadora sólo conservaría un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual, similar o equiparable nivel al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa, hasta un periodo máximo que coincidiría con la finalización del quinto año de excedencia.

Durante la vigencia de la excedencia voluntaria, no se realizará cómputo a efectos de antigüedad, quedando la persona trabajadora a todos los efectos económicos y del plan de pensiones, en suspenso.

Decidida y comunicada por escrito a la empresa la reincorporación por parte de la persona trabajadora antes de la finalización del primer año desde el inicio de la excedencia voluntaria, la empresa vendrá obligada a reincorporar al mismo en un plazo no superior a 30 días.

Puesta en marcha la excedencia voluntaria, serán liquidadas a la persona trabajadora aquellas cantidades correspondientes al periodo precedente al comienzo de la excedencia, excluyendo las que correspondiese por baja definitiva en la empresa que sólo se llevarán a efecto si tal circunstancia se produce.

#### EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

##### REGLAMENTO DE CONCURSOS DE EMACSA

##### PROMOCIÓN INTERNA:

De conformidad con lo establecido en los artículos 23, 24 y 25 del vigente Convenio Colectivo de EMACSA, las convocatorias para la promoción interna de las vacantes se regirán por las Bases establecidas en este Reglamento:

**PRIMERA.** Provisión de plazas. El sistema de provisión de las plazas se realizará por el siguiente orden: Concurso de Traslado, Concurso-Oposición-Restringido y Concurso-Oposición-Externo.

Las personas trabajadoras fijas que presten servicios efectivos en EMACSA, con independencia de los Grupos, subgrupo y nivel donde estén encuadrados, podrán tomar parte en los procesos de promoción interna, con las salvedades establecidas en el punto 1 del artículo 25, del Convenio Colectivo.

##### SEGUNDA. Tribunales.

Serán designados en base al artículo 23 del Convenio Colectivo.

##### TERCERA. Convocatorias y publicidad.

Las convocatorias para cubrir las vacantes, sean por Concurso de Traslado o por Concurso-Oposición, deberán contener en las bases de las mismas, denominación, número y características de las plazas convocadas, requisitos para su desempeño y fechas previstas de incorporación al nuevo puesto y, para los concursos-oposición, las materias y documentos concretos sobre los que versará la Fase de Oposición que deberá ajustarse en su formato a lo dispuesto en el Anexo I.

No obstante, lo anterior, por necesidades organizativas se podrá ampliar el número de vacantes ofertadas con aquellas que pudieran producirse por finalización de procesos de promoción in-

terna.

La composición del Tribunal, el calendario de las pruebas y/o plazos para entrega de documentación, se publicará, por los medios de difusión que estén establecidos. Se tomarán las medidas necesarias para la comunicación efectiva de bases y calendarios relacionados con los Concursos a las personas trabajadoras que pudieran estar de vacaciones, permisos, licencias sin sueldo o en situación de IT.

A todas las bases de convocatoria se le deberá adjuntar este reglamento para su conocimiento.

En todas las bases de convocatoria se deberá indicar expresamente las Titulaciones consideradas como Formación Reglada Específica para el puesto.

Se deberán publicar los plazos de reclamación de las distintas fases del Concurso, así como la forma de dirigir las reclamaciones. Siendo el plazo mínimo en cada una de ellas de tres días hábiles.

La vigencia de las listas de aprobados de concursos será de dos años, sin posibilidad de prórroga para los procesos internos.

Para poder participar en el Concurso habrá de acreditarse junto a la solicitud de participación los méritos requeridos si los hubiera.

**CUARTA. Concursos-Oposición.** Para los Concursos-Oposición, el inicio de las pruebas no será antes de 45 días naturales desde la publicación de la convocatoria y deberán transcurrir, al menos, 5 días hábiles entre la comunicación de la fecha, lugar y hora de cada prueba y su realización.

Siempre que no exista una causa justificada y las pruebas teórica y práctica se realicen en días diferentes, no transcurrirán más de 10 días hábiles entre pruebas.

El sistema de Concurso-Oposición consistirá en la sucesiva celebración de una Fase de Oposición, en la que se realizarán pruebas de capacidad para determinar la aptitud de aspirantes basadas en el temario publicado, y de una Fase de Concurso en la que se calificarán los méritos.

Para los puestos que ostenten mando, se podrá incluir una prueba psicotécnica, con un peso en el conjunto de la puntuación del concurso por valor del 25 %, cuyo trabajo técnico será realizado por una entidad cualificada, elegida de forma consensuada entre el Comité de Empresa y la Dirección. Dicha prueba se realizará previamente a las fases de oposición y concurso.

La puntuación máxima que se puede obtener en la Fase de Oposición será el 65,00 % de la puntuación de todo el proceso, correspondiendo de este 65,00 %, la mitad para la parte teórica y la otra mitad para la parte práctica, siendo el 35 % restante para la Fase de Concurso. En los puestos que ostenten mando, los porcentajes variarán del 65-35 % a: 25 % (prueba psicotécnica) – 50 % (fase oposición) – 25 % (fase concurso).

La Fase de Oposición (teoría y práctica), será eliminatoria, siendo eliminados/as aquellos/as aspirantes que no alcancen un mínimo del 30 % en cada prueba. Igualmente se deberá superar el 50% de la puntuación total de la Fase de Oposición. La calificación global de esta Fase de Oposición se determinará por la suma de las puntuaciones obtenidas por los aspirantes en cada parte.

El Temario sobre el que versará la Fase de Oposición será el publicado conforme al Anexo I y, en el mismo, se deberán publicar los textos y demás documentos sobre los que se va a realizar la Oposición, definiendo claramente, en cada uno de sus apartados, sobre qué libro, documento, etc. se van a preparar las preguntas o pruebas, para que las personas aspirantes opten en igualdad de oportunidades.

La Fase de Concurso se valorará en base a lo dispuesto en el Anexo II del presente reglamento. El currículum vitae de las personas aprobadas se entregará en sobre cerrado y firmado, junto con los documentos que acrediten sus méritos, que deberán ser original o copia compulsada, reservándose el tribunal el derecho a comprobar su veracidad. Esta documentación se abrirá por el Tribunal el día señalado para la valoración, una vez fijados los criterios.

Las acreditaciones de méritos de experiencia externa para los puestos a cubrir, deberán ser de los grupos de cotización descritos en el ANEXO 3, para cada puesto de los grupos profesionales y niveles ofertados. Para acreditar estos méritos, deberá presentarse Vida laboral, junto a los contratos, certificados de empresa y/o nominas que acrediten el puesto ocupado. El grupo de cotización a valorar deberá estar especificado en las bases de cada convocatoria.

La calificación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones ponderadas obtenidas en cada una de las Fases. La propuesta de resolución deberá recaer sobre la persona que haya obtenido mayor puntuación sumados los resultados finales de las Fases.

En caso de empate se atenderá, en primer lugar, a la mayor nota en la Fase de Oposición, en segundo lugar, a la mayor puntuación en antigüedad en EMACSA, en tercer lugar, se resolverá a favor de la persona aspirante que ostente con más antigüedad el puesto del mismo grupo profesional y nivel más próxima a la ofertada y, de persistir el empate, se resolverá finalmente a favor del candidato/a que obtuvo mejor lugar en el proceso selectivo de acceso a dicha puesto.

**QUINTA. Concursos de Traslado.**

El Concurso de Traslado se realizará entre aspirantes del mismo puesto (Grupo, subgrupo y nivel profesional, Área Funcional y puesto) al ofertado.

A la solicitud para participar en el Concurso, las personas aspirantes acompañarán, en sobre cerrado y firmado, su currículum vitae junto con los documentos que acrediten sus méritos. Esta documentación se abrirá por el Tribunal el día señalado para la valoración, una vez establecidos los criterios de valoración.

La Vida laboral, deberá venir acompañada de los contratos, certificados de empresa y/o nominas que acrediten el puesto ocupado.

Si a juicio del Tribunal algún candidato/a no acredita la formación ni la experiencia básica para el desempeño del puesto de trabajo, deberá superar el correspondiente examen que lo demuestre para continuar en el Concurso. (Ejemplo Distribución & Producción o viceversa)

La propuesta de resolución de adjudicación de la plaza, deberá recaer sobre la persona que haya obtenido la mayor puntuación en la valoración de méritos.

En caso de empate se adjudicará, en primer lugar, a la persona con más antigüedad en el nivel del puesto objeto de traslado, en segundo lugar, a favor de la que ostente más antigüedad en la empresa y, de persistir el empate, se resolverá finalmente a favor de quien obtuvo mejor puntuación en el proceso selectivo de acceso al nivel.

**SEXTA. Valoración de méritos.** La valoración de méritos, tanto para los Concursos de Traslado, como para los Concursos-Oposición internos, se ajustará a los siguientes criterios y valoración dispuesta en el Anexo II del presente reglamento:

**1. EXPERIENCIA PROFESIONAL EN IGUAL TRABAJO FUERA DE EMACSA:**

Las acreditaciones de méritos de experiencia externa para los



puestos a cubrir deberán ser de los grupos de cotización descritos en el ANEXO 3, para cada puesto de los grupos profesionales y niveles ofertados. Para acreditar estos méritos, deberá presentarse Vida laboral, junto a los documentos que acrediten, a juicio del tribunal, la naturaleza del puesto ocupado (contratos, certificados de empresa, nominas...). El grupo de cotización a valorar deberá estar especificado en las bases de cada convocatoria.

## 2. EXPERIENCIA PROFESIONAL EN LA MISMA AREA EN EMACSA:

Se valorará el tiempo de trabajo desempeñado en la misma área a la que pertenece el puesto ofertado, siempre que haya accedido a este puesto de trabajo mediante Concurso-Oposición o Concurso de Traslado, esto regirá a partir de la publicación del presente reglamento. Este concepto será valorable tanto para los Concursos Traslado como para los Concursos Oposición.

Cuando los trabajos en el área se hayan realizado por movilidad funcional y se trate de trabajos de superior nivel, el periodo transcurrido solo se computará si se ha respetado la rotación prevista en el artículo 11 del Convenio Colectivo. En los demás casos de movilidad funcional, solo se valorará como antigüedad en el área un periodo máximo de 6 meses.

Cuando la plaza se haya ocupado de forma interina, se computará un periodo máximo de 6 meses en las opciones de este apartado.

## 3. TITULACIÓN.

A. FORMACIÓN REGLADA ESPECÍFICA: Se puntuará en este apartado la titulación académica oficial acorde al grupo profesional y nivel del puesto objeto del Concurso.

En las bases deberán figurar las titulaciones y especialidades a valorar, siguiendo como referencia el ANEXO 4.

B. FORMACIÓN REGLADA SUPERIOR A LA ESPECIFICADA EN LAS BASES DE LA CONVOCATORIA PARA EL PUESTO: Se puntuará con el 50% de la puntuación asignada en este apartado.

Ver anexo 4 sobre formación reglada específica para cada puesto, a efectos de valoración de méritos.

4. OTRA TITULACIÓN. FORMACIÓN NO REGLADA: Se valorarán los cursos específicos relacionados con el contenido técnico del puesto al que se aspire y todos aquellos que estén relacionados con las materias que comprenda la formación reglada específica establecida en las bases de la convocatoria.

Cuando un mismo curso verse sobre distintas materias y solo algunas de éstas sean acordes con el puesto ofertado, se valorarán las horas computables únicamente a estas materias, de no estar individualizada su duración se computará como máximo cinco horas por curso.

Los cursos que versen sobre prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene en el trabajo y primeros auxilios puntuarán en todas las convocatorias, con independencia del puesto objeto de la misma.

Los cursos sobre ofimática e idiomas se puntuarán siempre y cuando en las bases de la convocatoria se haya establecido así.

Cuando se haya realizado más de un curso que verse sobre idéntica materia, excepto los que sean de continuación, sólo se valorará uno de ellos y será el de mayor duración. Los cursos, Seminarios, Jornadas, etc. que no tengan suficientemente acreditadas el número de horas de duración o los que la documentación justificativa no permita determinar si su contenido se ajusta o no a lo establecido en el párrafo anterior, se valorarán con una duración máxima de cinco horas.

La máxima puntuación global computable en cursos de prevención, no podrá ser superior al 50% del peso del apartado Otra

Formación, salvo en aquellas plazas cuyo contenido esté relacionado directamente con esta materia.

En los cursos de formación solo se valorarán los que el contenido este vigente y claramente relacionados con la actividad a desarrollar en la empresa y para el puesto a cubrir.

5. ANTIGÜEDAD EN EMACSA: Se valorará la antigüedad de la persona que opta a la vacante ofertada en la empresa. La valoración se realizará por meses de antigüedad completos.

6. CONVOCATORIAS ANTERIORES: Se valorará cada convocatoria en EMACSA aprobada sin plaza en el mismo puesto al que se oposita.

7. OTROS MÉRITOS: Se valorará en este apartado:

-Otras titulaciones académicas en FP, Grados Medios, Superiores, Bachillerato, titulaciones superiores. (Las titulaciones solo serán valoradas en un solo apartado de la fase de concurso)

-Participación en ponencias, jornadas y cursos impartidos, siempre que tengan relación directa con el puesto ofertado.

SÉPTIMA. Finalización. Concluidos los procesos, el Tribunal publicará la relación de aspirantes por orden de puntuación.

La Fase de Concurso deberá ser calculada para cada nueva plaza a cubrir de ese grupo y nivel, con respecto a la que generó la lista de personas aprobadas.

El tribunal deberá haber fijado los criterios de valoración para todos los posibles destinos a cubrir, de manera que llegado el caso de producirse una nueva vacante se vuelvan a valorar los méritos presentados en la fase de concurso, y se determine el nuevo orden de lista.

Para la adjudicación del puesto, será necesario el apto emitido por la Unidad Básica de Salud.

La prioridad para la elección de destino vendrá determinada por el orden de puntuación final. El plazo de reclamación ante la relación de aspirantes será de ocho días hábiles. El Tribunal elevará el resultado del concurso a la Dirección de la Empresa para la formalización de los correspondientes nombramientos.

Las listas de personas aprobadas en los Concursos-Oposición Internos, tendrán una vigencia de dos años, sin posibilidad de ser prorrogadas. En los Concursos de Traslado no se genera lista, siendo cada proceso exclusivo de la oferta señalada en el mismo.

## PROMOCIÓN EXTERNA:

De conformidad con lo establecido en los artículos 23, 24 y 25 del vigente Convenio Colectivo de EMACSA, las convocatorias para la promoción externa de las Bolsas de trabajo, así como los Concursos Oposición Externos para cubrir todas las necesidades de contratación en cada área funcional, una vez agotadas las opciones de cobertura establecidas, se regirán por este Reglamento:

PRIMERA. Provisión de plazas. Tendrán diferente tratamiento las listas de personas aprobadas en cada convocatoria, dependiendo de si se trata de la creación de una bolsa de trabajo de personal no consolidable o un concurso-oposición para cubrir uno o varios puestos específicos.

Cuando una persona, de la bolsa de trabajo, renuncia a la oferta del contrato, no será avisado hasta que la lista dé la vuelta y llegue de nuevo el turno a la misma. La vigencia de las bolsas de trabajo tendrá una duración inicial de dos años, pudiéndose ampliar ese plazo mediante acuerdo entre empresa y la RLPT.

Para los concursos-oposición la lista de personas aprobadas solo se destinará para la cobertura de vacantes y modalidad de contratación especificadas en la convocatoria. No generando lista de aprobados.

En todos los casos será por orden de puntuación decreciente.

SEGUNDA. Tribunales. Serán designados en base al artículo

23 del Convenio Colectivo.

#### TERCERA. Convocatorias y publicidad.

Las convocatorias de los concursos-oposición, deberán contener en las bases de las mismas, denominación, número y características de las plazas convocadas, requisitos para su desempeño, las materias y documentos concretos sobre los que versará la Fase de Oposición.

Las bases de la convocatoria, composición del Tribunal, el calendario previsto de las pruebas y/o plazos para entrega de documentación, se publicarán, por los medios de difusión de la empresa, en prensa y en el BOP.

Las bases de la convocatoria deberán indicar expresamente las Titulaciones consideradas como Formación Reglada Específica para el puesto.

Se deberán publicar los plazos de reclamación de las distintas fases del Concurso, así como la forma de dirigir las reclamaciones. Siendo el plazo mínimo en cada una de ellas de tres días hábiles.

Las Bolsas de trabajo de puestos no consolidables se gestionarán de igual forma que los concursos oposición públicos.

**CUARTA. Concursos-Oposición.** Para los Concursos-Oposición, el inicio de las pruebas no será antes de 45 días naturales desde la publicación de la convocatoria y deberán transcurrir, al menos, 5 días hábiles entre la comunicación de la fecha, lugar y hora de cada prueba y su realización.

El sistema de Concurso-Oposición consistirá en la sucesiva celebración de una Fase de Oposición, en la que se realizarán una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de las personas aspirantes basadas en el temario publicado, y de una Fase de Concurso en la que se calificarán los méritos.

Para los puestos que ostenten mando, se podrá incluir una prueba psicotécnica, con un peso en el conjunto de la puntuación del concurso por valor del 25 %, cuyo trabajo técnico será realizado por una entidad cualificada, elegida de forma consensuada entre el Comité de Empresa y la Dirección. Dicha prueba se realizará previamente a las fases de oposición y concurso.

La puntuación máxima que se pueda obtener en la Fase de Oposición será el 70,00 % de la puntuación de todo el proceso, de este 70,00 %, la mitad para la parte teórica y la otra mitad para la parte práctica, siendo el 30 % restante para la Fase de Concurso. En los puestos que ostenten mando, los porcentajes variarán del 70-30 % a: 25 % (prueba psicotécnica) – 50 % (fase oposición) – 25 % (fase concurso).

El Temario sobre el que versará la Fase de Oposición será el publicado conforme al Anexo I y, en el mismo, se deberán publicar los textos y demás documentos sobre los que se va a realizar la Oposición, definiendo claramente, en cada uno de sus apartados, sobre qué libro, documento, etc. se van a preparar las preguntas o pruebas, para que todos/as los/as aspirantes opten en igualdad de oportunidades.

La Fase de Concurso se valorará en base a lo dispuesto en el Anexo 5 del presente reglamento. El currículum vitae de los aspirantes se entregará en sobre cerrado y firmado, junto con los documentos que acrediten sus méritos, cuando les sea requerido. Esta documentación se abrirá por el Tribunal el día señalado para la valoración, una vez fijados los criterios.

La calificación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones ponderadas obtenidas en cada una de las Fases.

En caso de empate se atenderá, en primer lugar, a la mayor nota en la fase de oposición, de persistir el empate, la mejor puntuación en la parte práctica de la fase de oposición. En los puestos que ostenten mando prevalecerá la mayor puntuación en la

prueba psicotécnica si se realiza.

#### QUINTA. Valoración de méritos.

La valoración de méritos, se ajustará a los siguientes criterios:

##### 1. EXPERIENCIA PROFESIONAL:

###### A. FUERA DE EMACSA:

i. Experiencia en otras Empresas u Organismos. Se valorará la experiencia en puestos de trabajo, iguales al ofertado.

Las acreditaciones de méritos de experiencia externa para los puestos a cubrir, deberán ser de los grupos de cotización descritos en el ANEXO 3, para cada puesto de los grupos profesionales y niveles ofertados. Para acreditar estos méritos, deberá presentarse Vida laboral, junto a los documentos que acrediten, a juicio del tribunal, la naturaleza del puesto ocupado (contratos, certificados de empresa, nominas...). El grupo de cotización a valorar deberá estar especificado en las bases de cada convocatoria.

###### B. EN EMACSA

i. Experiencia profesional en EMACSA, en el mismo puesto al que oposita.

##### 2. TITULACIÓN.

A. FORMACIÓN REGLADA ESPECÍFICA: Se puntuará en este apartado la titulación académica oficial acorde al grupo profesional y nivel del puesto objeto del Concurso.

En las bases deberán figurar las titulaciones y especialidades a valorar, siguiendo como referencia el ANEXO 4.

B. FORMACIÓN REGLADA SUPERIOR A LA ESPECIFICADA EN LAS BASES DE LA CONVOCATORIA PARA EL PUESTO: Se puntuará con el 50% de la puntuación asignada en este apartado.

##### 3. OTRA TITULACIÓN. FORMACIÓN NO REGLADA:

Se valorarán los cursos específicos relacionados con el contenido técnico del puesto al que se aspire y todos aquellos que estén relacionados con las materias que comprenda la formación reglada específica establecida en las bases de la convocatoria.

Cuando un mismo curso verse sobre distintas materias y solo algunas de éstas sean acordes con el puesto ofertado, se valorarán las horas computables únicamente a estas materias, de no estar individualizada su duración se computará como máximo cinco horas por curso.

Los cursos que versen sobre prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene en el trabajo y primeros auxilios puntuarán en todas las convocatorias, con independencia del puesto objeto de la misma.

Los cursos sobre ofimática e idiomas se puntuarán siempre y cuando en las bases de la convocatoria se haya establecido así.

Cuando se haya realizado más de un curso que verse sobre idéntica materia, excepto los que sean de continuación, sólo se valorará uno de ellos y será el de mayor duración. Los cursos, Seminarios, Jornadas, etc. que no tengan suficientemente acreditadas el número de horas de duración o los que la documentación justificativa no permita determinar si su contenido se ajusta o no a lo establecido en el párrafo anterior, se valorarán con una duración máxima de cinco horas.

La máxima puntuación global computable en cursos de prevención, no podrá ser superior al 50% del peso del apartado Otra Formación, salvo en aquellas plazas cuyo contenido esté relacionado directamente con esta materia.

En los cursos de formación solo se valorarán los que el contenido este vigente y claramente relacionados con la actividad a desarrollar en la empresa y para el puesto a cubrir.

##### 4. CONVOCATORIAS ANTERIORES:

Se valorará cada convocatoria en EMACSA aprobada sin plaza del mismo puesto al que se oposita.

**5. ENTREVISTA PERSONAL.****SEXTA. Finalización.**

Concluidos los procesos, el Tribunal publicará por los medios establecidos en las bases de la convocatoria, la relación de aspi-

rantes por orden de puntuación.

Para la adjudicación del puesto, será necesario el apto emitido por la Unidad Básica de Salud de EMACSA.

Hay varias firmas ilegibles.

**ANEXO I.- Temario Específico**

Libros: Se deberá especificar "Título", "Autor", "Editorial", "Número de Edición" y "Año de Publicación", preferentemente los temarios se deberán ceñir a los vigentes en los Ciclos Formativos de la titulación que se valorará como mérito para el puesto.

De igual modo se identificará claramente cualquier otro documento donde conste la materia objeto de examen, como contenido de cursos impartidos por EMACSA, manuales de equipos de trabajo, herramientas...

**Otras especificaciones:**

El ejercicio teórico será de tipo TEST.

Tanto para la prueba teórica como para la práctica, se indicará el material que se permitirá a la persona opositora para el desarrollo de la misma (calculadora, herramientas de dibujo, ropa de trabajo, etc.).



**ANEXO II.- BAREMO APLICABLE A CONCURSO-TRASLADO Y CONCURSO-OPOSICIÓN PARA PROMOCIONES INTERNAS:**

Concepto a puntuar	máximo		Unidad
<b>1.- Experiencia profesional en igual trabajo fuera de EMACSA.</b>	6		0,1/mes
<b>2.- Experiencia profesional en misma área.</b>	12		0,1/mes
<b>3.- Titulación. (Formación Reglada)</b>	10	ESPECIFICA	10
		SUPERIOR	5
<b>4.- Otra Formación. (No reglada)</b>	10	EN EMACSA 5 PUNTOS	0,01/hora
		FUERA EMACSA 5 PUNTOS	0,01/hora
<b>5.- Antigüedad en EMACSA.</b>	15		0,1/mes
<b>6.- Convocatorias anteriores. (valorable solo en Concursos-Oposición)</b>	3		
<b>7.- Otros Méritos</b>	3		
7.1.- Otras FP o Grados y Bachiller.			1,5 c/u
7.2.- Otras titulaciones superiores.			1,5 c/u
7.3.- Cursos impartidos (como monitor) relacionados	1,5		0,50/c.u.
7.4.- Ponencias impartidas relacionadas	1,5		0,50/c.u.

La puntuación obtenida se ponderará al peso de la fase dentro del concurso, en este caso 35 % si no hay prueba psicotécnica y 25% en caso de haberla.

**ANEXO 3.- Grupos de cotización.**

Cuadro de grupos de cotización a valorar como méritos en los diferentes procesos selectivos, tanto internos como externos.

		GRUPOS DE COTIZACIÓN			
		AREA FUNCION AL TÉCNICO	AREA FUNCIONAL ADMINISTRATI VO	AREA FUNCION AL OPERARO	AREA FUNCIONAL SUBALTER NO
GP 6	A	1			
	B	1			
GP 5	A	1			
	B	1			
GP 4	A	2			
	B	2 y 4	3 y 4		
GP 3	A	4	3	3	
	B			3 y 8	
GP 2	A		5	8	
	B		7 y 5	8, 9 y 10	6
GP 1			7	10	6

**Tabla descriptiva publicada por el INSS**

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES	
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales
1	Ingenieros y Licenciados.Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados
3	Jefes Administrativos y de Taller
4	Ayudantes no Titulados
5	Oficiales Administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares Administrativos
8	Oficiales de primera y segunda
9	Oficiales de tercera y Especialistas
10	Peones
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional

**ANEXO 4.- Titulaciones y especialidades a valorar en Concursos.**

GRUPOS PROFESIONALES		ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA		ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	
		PUESTO	TITULACIÓN VALORABLE	PUESTO	TITULACIÓN VALORABLE
G.P. 1				Auxiliares Administrativos	FP 1 Administrativo / CFGM Gestión Administrativa.
				Telefonistas	Graduado Escolar / ESO
G.P. 2	B			Ayudantes Administrativos-Oficial 3ª	FP 1 Administrativo / CFGM Gestión Administrativa.
				Almaceneros	FP1 y CFGM, de la especialidad requerida. (Fontanería y/o Administración)
	A	Auxiliares Técnicos	FP1 y FP2 o CFGM o CFGS, Especialidad Técnica requerida.	Oficiales Administrativos	FP1 y FP2 Administrativos o CFGM o CFGS de Gestión Administrativa.
				Técnicos Auxiliares de Informática	FP1 y FP2 Informática o CFGM o CFGS de la especialidad requerida. (Desarrollo o Sistemas)
G.P. 3	B	Inspectores de Acometidas	- FP1 Fontanería. - Certificado de Profesionalidad, Montaje y mantenimiento de redes de agua.		
		Analistas de Laboratorio	FP1 y FP2 de Laboratorios o CFGM o CFGS de Laboratorios		
		Delineantes-Operadores de Cartografía	FP1 y FP2 delineación o cartografía o CFGM y CFGS delineación o cartografía		
	A	Inspectores de Obras	Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil (LOE). o Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas (LOGSE). o Titulaciones relacionadas con la especialidad	Administrativos de Servicio	FP2 Administrativo o CFGS de Gestión Administrativa.
				Programadores de Aplicaciones	FP2 Informática o CFGS de la especialidad requerida. (Desarrollo o Sistemas)
G.P. 4	B				
	A	T.G.M.	TGM de la especialidad requerida.	Analistas Aplicaciones-Programadores	TGM de la especialidad requerida. (Desarrollo o Sistemas)
				T.G.M.	TGM de la especialidad requerida.
G.P. 5		Técnicos Oficina Técnica	TGM de la especialidad requerida.	Técnicos Administrativos	TGM de la especialidad requerida.
	B	T.G.S.	TGS de la especialidad requerida.	T.G.S.	TGS de la especialidad requerida.
	A	Jefe Subárea	TGS de la especialidad requerida.	Jefe Subárea	TGS de la especialidad requerida.
G.P. 6	B	Jefe Área	TGS de la especialidad requerida.	Jefe Área	TGS de la especialidad requerida.
	A	Subdirección	TGS de la especialidad requerida.		

GRUPOS PROFESIONALES		ÁREA FUNCIONAL OPERARIA		ÁREA FUNCIONAL SUBALTERNOS	
		PUESTO	TITULACIÓN VALORABLE	PUESTO	TITULACIÓN VALORABLE
G.P. 1		Peones Especialistas	- FP1 o CFGM - Certificado de Profesionalidad, de la especialidad requerida. (DISTRIBUCIÓN o PRODUCCIÓN)	Ordenanzas	Graduado Escolar / ESO
G.P. 2	B	Ayudantes de Oficios-Oficial 3ª	- FP1 o CFGM - Certificado de Profesionalidad, de la especialidad requerida. (DISTRIBUCIÓN o PRODUCCIÓN)	Conserjes	Graduado Escolar / ESO
		Vigilante de Instalaciones	- FP1 o CFGM - Certificado de Profesionalidad, de la especialidad requerida. (DISTRIBUCIÓN o PRODUCCIÓN)		
	A	Lectores de Contadores	- FP1 y FP2 – CFGM y CFGS - Certificado de Profesionalidad, de la especialidad requerida. (DISTRIBUCIÓN)		
		Oficiales de Oficios	- FP1 y FP2 – CFGM y CFGS - Certificado de Profesionalidad, de la especialidad requerida. (DISTRIBUCIÓN o PRODUCCIÓN)		
G.P. 3	B	Oficial Montador	- FP1 y FP2 – CFGM y CFGS - Certificado de Profesionalidad, de la especialidad requerida. (DISTRIBUCIÓN o PRODUCCIÓN)		
	A	Subcapataces	FP2 ó CFGS en la rama de Fontanería y/o Construcción y Obras (o Especialidades equivalentes en el mismo grupo profesional).		
G.P. 4	B	Capataces	FP2 ó CFGS en la rama de Fontanería y/o Construcción y Obras (o Especialidades equivalentes en el mismo grupo profesional).		
		Encargados de Centrales	FP2 ó CFGS en la rama de Electricidad, Electrónica o Mecánica ó CFGS, especialidad Electrotecnia. (O Especialidades equivalentes en el		



			mismo grupo profesional).		
	A				

**ANEXO 5**

BAREMO APLICABLE A LAS PLAZAS CONVOCADAS POR CONCURSO-OPOSICIÓN PUBLICOS:

Conceptos a puntuar	máximo			unidad
1.- Experiencia Profesional (Puestos similares al de la convocatoria)	10	Fuera de EMACSA	6	0,1 / mes
		En EMACSA	4	
2.- Titulación. (Formación Reglada Requerida)	10	ESPECIFICA		10
		SUPERIOR		5
3.- Otra Formación. (No reglada RELACIONADA CON EL PUESTO)	7			0,01/hora
4.- Haber superado Convocatorias anteriores en EMACSA para el mismo puesto.	3			
5.- Entrevista Personal	3			

La puntuación obtenida se ponderará al peso de la fase dentro del concurso-oposición, en este caso el 30 %.

ANEXO 6.- Grupos profesionales y niveles.

GRUPOS PROFESIONALES	ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	ÁREA FUNCIONAL OPERARIA	ÁREA FUNCIONAL SUBALTERNOS	TITULACIONES
G.P. 1		Auxiliares Administrativos / Telefonistas	Peones Especialistas	Ordenanzas	FP 1º - Ciclos Formativos Grado Medio - Graduado Escolar - ESO - Certificado Escolaridad - Conocimientos equivalentes
G.P. 2	Auxiliares Técnicos	Ayudantes Administrativos-Oficial 3ª	Ayudantes de Oficios-Oficial 3ª / Vigilante de Instalaciones	Conserjes	FP 1º - Ciclos Formativos Grado Medio - Conocimientos equivalentes
G.P. 3	Inspectores de Acometidas	Oficiales Administrativos / Inspectores de Suministro	Oficiales de Oficios / Lectores de Contadores		FP 1º - Ciclos Formativos Grado Medio - Conocimientos equivalentes
G.P. 4	T.G.M. sin mando	Administrativos de Servicio / Programadores de Aplicaciones / Técnicos Auxiliares de Informática	Oficial Montador-Supervisor de Equipo		FP 2º - Ciclos Formativos Grado Superior - Conocimientos equivalentes
G.P. 5	Técnicos Oficina Técnica	Técnicos Administrativos	Capataces / Encargados de Centrales		TGM / Grado / Conocimientos equivalentes
G.P. 6	Jefe Subárea	Jefe Subárea			TGS / Grado + Máster
G.P. 6	Jefe Área	Jefe Área			TGS / Grado + Máster / Conocimientos equivalentes
G.P. 6		Subdirección			TGS / Grado + Máster / Con experiencia

ANEXO 7.- Funciones y definición de puestos de grupos profesionales y niveles.

GRUPOS PROFESIONALES		CRITERIOS GENERALES				FORMACIÓN	FACTORES DETERMINANTES
		ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	ÁREA FUNCIONAL OPERARIA	ÁREA FUNCIONAL SUBALTERNOS		
G.P. 1	2		<b>Auxiliares Administrativos:</b> Son las personas trabajadoras que realizan trabajos de carácter elemental administrativo que les encomiendan sus superiores. Se requiere una suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas auxiliares de oficina, antes de cumplir cinco años de antigüedad momento en el que se consolida el momento en el que se consolida el puesto de Ayu. Administrativo-Oficial 3º.	<b>Peones Especialistas:</b> Son las personas trabajadoras que con determinados conocimientos de una especialidad la ejecutan y ayudan a los oficiales, antes de cumplir cinco años de antigüedad momento en el que se consolida el puesto de Ayudante Oficios-Oficial 3º.	<b>Ordenanzas:</b> Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.	FP 1º - Ciclos Formativos Grado Medio - Graduado Escolar - ESO - Certificado Escolaridad - Conocimientos equivalentes	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.
			<b>Telefonista:</b> Son las personas trabajadoras que tienen a su cargo como misión exclusiva el manejo de las centralitas telefónicas, radiofónicas u otros sistemas de comunicación de las distintas dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior, atendiendo las diferentes peticiones y los avisos de supuestas averías o anomalías.				
	B		<b>Ayudantes Administrativos-Oficial 3º:</b> Son las personas trabajadoras, con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acordados con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.	<b>Ayudantes de Oficios-Oficial 3º:</b> Son las personas trabajadoras, con la formación profesional elemental de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acordados con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior. Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal superior nivel, o tener a su cargo personal de nivel inferior, cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.	<b>Consejeros:</b> Son las personas trabajadoras que tienen bajo su responsabilidad a los, Ordenanzas, limpieza de las distintas dependencias.	FP 1º - Ciclos Formativos Grado Medio - Conocimientos equivalentes	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
G.P. 2	1		<b>Almaceneros:</b> Son las personas trabajadoras, con conocimientos adecuados de los materiales, tienen a su cargo la recepción, clasificación, vigilancia y despacho de estos, cumplimentando la documentación establecida.				
	A	<b>Auxiliares Técnicos:</b> Son las personas trabajadoras que colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico que les encomiendan sus superiores.	<b>Oficiales Administrativos:</b> Son las personas trabajadoras que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a una FP de Grado Medio, desarrollan, bajo las órdenes de sus superiores, determinados trabajos de gestión administrativa.	<b>Oficiales de Oficios:</b> Son las personas trabajadoras que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a una FP de Grado Medio, potenciados con una capacitación específica en su oficio, desempeñan a la perfección el mismo, con conocimiento completo de los trabajos de su especialidad. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propias, pudiendo tener a sus órdenes otro personal.		FP 1º - Ciclos Formativos Grado Medio - Conocimientos equivalentes	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores o colaboradoras.
G.P. 1	2		<b>Inspectores de Suministro:</b> Son las personas trabajadoras que realizan inspecciones en las instalaciones como consecuencia de suponer la Empresa que puedan existir anomalías en los suministros, o por denuncias de personas o entidades ajenas a la misma. Deben estar capacitadas para apreciar si los referidos suministros se ajustan a las normas reglamentarias, así como para detectar los posibles fraudes y fugas de agua producidos.	<b>Lectores de Contadores:</b> Son las personas encargadas de realizar la lectura, verificación y control del consumo registrado en los contadores y equipamiento de telelectura, tanto de forma presencial como remota, realizando para ello trabajos de instalación, revisión, puesta en marcha y mantenimiento de las instalaciones de lectura, y los trabajos administrativos asociados, así como de verificación de los sistemas y seguimiento de las lecturas, incidencias y anomalías de las mismas, tanto de forma remota como presencial, con o sin presencia del abonado. También realizan otras actividades relacionadas con los suministros y contadores tales como toma de datos, comprobación de instalaciones, entrega de correspondencia o notificaciones y actividades que puedan realizarse conjuntamente con una ruta de lectura. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad			



El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

			<b>Técnicos Auxiliares de Informática:</b> Son las personas que, bajo la supervisión del responsable de sistemas o de otra persona designada al efecto, instalan, configuran, mantienen y supervisan la infraestructura del Sistema Informático y de los Servicios de comunicaciones y dan soporte técnico y apoyo ofimático a los usuarios de estos servicios, todo ello de acuerdo a una metodología establecida.					
		1			<b>Subcapataces:</b> Son las personas trabajadoras que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a una FP de segundo grado, desarrollan los trabajos que les son encomendados, sin perjuicio de su participación personal en los mismos cuidando, asimismo, de los detalles de realización que permitan llevar a cabo las órdenes recibidas. En ausencia del capataz lo sustituyen con plena eficacia.			
	B		<b>T.G.M. sin mando:</b> Son las personas trabajadoras con titulación de Grado Medio que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades que se le encomienden en cualquiera de las áreas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento.  <b>Analistas Aplicaciones-Programadores:</b> Son las personas trabajadoras que, bajo la supervisión del responsable de correspondiente, analizan las especificaciones de las aplicaciones informáticas y las descomponen en unidades de tratamiento o procedimientos mecanizados, adaptándolas a los recursos tecnológicos de que disponen y especificando las funciones que corresponden a cada programa de acuerdo con una metodología establecida.  <b>Técnicos Administrativos:</b> Son las personas trabajadoras con conocimientos equiparables a una titulación de Grado Medio que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades que se le encomienden en cualquiera de las áreas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación, organización o proyectos, de acuerdo con su titulación.				TGM / Grado / Conocimientos equivalentes	Alto grado de autonomía.
G.P. 4		2	<b>Técnicos Oficina Técnica:</b> Son las personas trabajadoras con conocimientos equiparables a una titulación de Grado Medio que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades que se le encomienden en cualquiera de las áreas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación, organización o proyectos, de acuerdo con su titulación.		<b>Capataces - Encargados de Centrales:</b> Son las personas trabajadoras de superior nivel que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal operario, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.		FP 2º - Ciclos Formativos - Grado Superior - Conocimientos equivalentes	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.
	A		<b>T.G.M. con mando:</b> Son las personas trabajadoras con titulación de Grado Medio que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades que se le encomienden en cualquiera de las áreas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación, organización o proyectos, de acuerdo con su titulación. En una de sus labores principales está el mando sobre personas.					
		1	<b>T.G.S. sin mando:</b> Son las personas trabajadoras con una Titulación de Grado Superior o Grado + Máster, que, habiendo sido contratados específicamente por su titulación, tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades que se le encomienden en cualquiera de las áreas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento.					
G.P. 5	B		<b>T.G.S. sin mando:</b> Son las personas trabajadoras con una Titulación de Grado Superior o Grado + Máster, que, habiendo sido contratados específicamente por su titulación, tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades que se le encomienden en cualquiera de las áreas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento.				TGS / Grado y Máster	Amplia experiencia, planificación, autonomía.

G.P. 6	A	2	planificación, organización o proyectos, de acuerdo con su titulación. En una de sus labores principales no está el mando sobre personas.	organización o proyectos, de acuerdo con su titulación. En una de sus labores principales no está el mando sobre personas.				
			<b>T.G.S. con mando:</b> Son las personas trabajadoras con una Titulación de Grado Superior o Grado + Máster, que, habiendo sido contratados específicamente por su titulación, tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades que se le encomienden en cualquiera de las áreas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación, organización o proyectos, de acuerdo con su titulación. En una de sus labores principales está el mando sobre personas.	<b>T.G.S. con mando:</b> Son las personas trabajadoras con una Titulación de Grado Superior o Grado + Máster, que, habiendo sido contratados específicamente por su titulación, tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades que se le encomienden en cualquiera de las áreas de la Empresa, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación, organización o proyectos, de acuerdo con su titulación. En una de sus labores principales está el mando sobre personas.			TGS / Grado y Máster	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.
	1	<b>Jefe Subárea:</b> Son las personas trabajadoras que, poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional, han sido delegados por la Dirección de la Empresa para responsabilizarse del correcto funcionamiento de alguna área o unidad de actividades de la Empresa o bien para llevar, bajo su mando y responsabilidad, la explotación de una o varias unidades de la Empresa.	<b>Jefe Subárea:</b> Son las personas trabajadoras que, poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional, han sido delegados por la Dirección de la Empresa para responsabilizarse del correcto funcionamiento de alguna área o unidad de actividades de la Empresa o bien para llevar, bajo su mando y responsabilidad, la explotación de una o varias unidades de la Empresa.			TGS / Grado y Máster / Conocimientos equivalentes		
	B	<b>Jefe Área:</b> Son las personas trabajadoras que, dependiendo de la Dirección de la Empresa y pudiendo tener Titulados de Grado Superior o Medio a sus órdenes, tienen la responsabilidad de la organización, planificación y coordinación de toda el área, así como del control y el correcto desarrollo y ejecución de las funciones que le son de competencia.	<b>Jefe Área:</b> Son las personas trabajadoras que, dependiendo de la Dirección de la Empresa y pudiendo tener Titulados de Grado Superior o Medio a sus órdenes, tienen la responsabilidad de la organización, planificación y coordinación de toda el área, así como del control y el correcto desarrollo y ejecución de las funciones que le son de competencia.			TGS / Grado y Máster / Conocimientos equivalentes		
	A		<b>Subdirección:</b> Es la persona trabajadora con una titulación de Grado Superior que, nombrada por la Empresa, ostenta la dirección y jefatura de todas las Áreas de carácter técnico y administrativo, asumiendo la responsabilidad de su correcto funcionamiento, así como las sustituciones del Director Gerente en las circunstancias que lo requieran.					TGS / Grado y Máster / Con experiencia

ANEXO 8.- Tabla de Puestos y coeficientes.

GRUPOS PROFESIONALES		ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA		ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA		ÁREA FUNCIONAL OPERARIA		ÁREA FUNCIONAL SUBALTERNOS	
		PUESTO	COEFICIENTE	PUESTO	COEFICIENTE	PUESTO	COEFICIENTE	PUESTO	COEFICIENTE
G.P. 1	B			Auxiliares Administrativos / Telefonistas	1,00000	Peones Especialistas	1,00000	Ordenanzas	1,00000
				Ayudantes Administrativos-Oficial 3ª / Almaceneros	1,12452	Ayudantes de Oficios-Oficial 3ª / Vigilante Instalaciones	1,12452	Conserjes	1,12452
				Oficiales Administrativos / Operador de Ordenador / Inspector de Suministros	1,20766	Oficiales de Oficios / Lectores de Contadores	1,29249		
G.P. 2	A	Auxiliares Técnicos	1,29249		1,29249				
				Inspectores de Acometidas	1,34877				
				Analistas Laboratorio / Delineantes-Operadores de Cartografía / Inspectores de Obras	1,44033	Técnicos Auxiliares de Informática	1,44033		
G.P. 3	A			Administrativos de Servicio / Programadores Aplicaciones	1,45795				
						Subcapataces	1,58608		
				T.G.M. sin mando / Analistas Aplicaciones-Programadores	1,62175				
G.P. 4	B	Técnicos Oficina Técnica	1,62175						
						Capataces / Encargados de Centrales	1,72944		
G.P. 5	A	Jefe Subárea	2,39574	T.G.M. con mando	1,77003				
				T.G.S. sin mando	2,05055				
				T.G.S. con mando	2,17377				
G.P. 6	B	Jefe Subárea	2,86821	Jefe Subárea	2,39574				
				Jefe Área	2,86821				
G.P. 6	A			Subdirección					3,18620