

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo de Madrid, Sociedad Anónima (código número 28100502012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo de Madrid, Sociedad Anónima, suscrito por la comisión negociadora del mismo el 22 de julio de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 6 de noviembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1. Ámbito de aplicación**

1.- Funcional. Este Convenio regula las relaciones laborales de la Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo de Madrid, S.A. (en adelante EMVS o Empresa) dedicada a las funciones que le encomiendan los Estatutos vigentes.

2.- Personal. Será de aplicación al personal que presta sus servicios en la EMVS con excepción de aquél al que sea de aplicación el art. 2º, 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Temporal.

3.1.- El presente Convenio entrará en vigor el 15 de julio de 2013, extendiéndose su vigencia hasta el 14 de julio de 2015, salvo aquellos conceptos cuya entrada en vigor queda condicionada por el propio texto.

3.2.- Se considerará denunciado el 1 de junio de 2015, sin perjuicio de la adaptación que corresponda para cada año de vigencia y que se recogerá como Anexo del Convenio.

3.3.- En todo caso, será de aplicación a todos los efectos hasta la entrada en vigor de otro Convenio que lo sustituya.

Artículo 2. Criterio de interpretación

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico indivisible, y para su aplicación serán consideradas globalmente.

A los efectos de este Convenio, todas las referencias a cónyuges o matrimonio se entenderán extendidas a las parejas de hecho, conforme a la legislación aplicable.

Artículo 3. Derecho supletorio

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de carácter estatal, autonómico o local.

Artículo 4. Comisión de seguimiento

1.- Definición.

Para velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio y para interpretar y desarrollar sus normas se constituye una Comisión de Seguimiento de carácter paritario.

2.- Composición.

Esta Comisión de Seguimiento estará compuesta como sigue:

Por parte de la Empresa: el/la Director/a General de Gestión, dos Directores/as de Servicio, entre ellos el/la Director/a de RRHH y Calidad. Por parte sindical: tres representantes del Comité de Empresa, designados entre sus miembros, con posibilidad de delegación en ambos casos.

3.- Constitución.

La Comisión de Seguimiento, que habrá de constituirse dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio, elaborará su Reglamento de funcionamiento.

Capítulo II

*Organización del personal y régimen laboral***Artículo 5. Organización del personal**

El grupo profesional agrupa homogéneamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral a desempeñar.

Los/as trabajadores/as de la Empresa se clasifican en los siguientes grupos y niveles profesionales:

Grupos profesionales

• **Grupo 0: directivo**

Requisitos: Titulado/a Superior.

Lo integra el personal designado por la Alta Dirección para el desempeño de las funciones directivas que se determinen de conformidad con la estructura organizativa de la Empresa. La designación para los puestos directivos estará basada en la confianza de la Alta Dirección de la empresa en los/as trabajadores/as propuestos/as, de manera que el acceso a los puestos directivos será en todo caso mediante libre designación por parte de la Empresa. El cese deberá ser comunicado por la empresa con al menos dos días naturales de antelación a la fecha de efectos.

Este Grupo comprende un nivel profesional, el 1.

- **Grupo 1: técnico**
Requisitos: Titulado/a Superior o Diplomado/a.
Lo integra el personal que desempeña funciones que suponen trabajos complejos y especializados, con iniciativa y responsabilidad, utilizando las aplicaciones informáticas y medios habilitados para el desarrollo de su actividad.
Podrá dirigir, supervisar, organizar y coordinar el personal a su cargo de este Grupo u otros Grupos, así como cualesquiera otras funciones que la EMVS le encomiende dentro del Grupo conforme a la especialidad y experiencia.
Este Grupo comprende cuatro niveles profesionales, el 2, 3, 4 y 5.
- **Grupo 2: administrativo**
Requisitos: Bachillerato, Graduado escolar o equivalentes.
Lo integra el personal que realiza los cometidos administrativos y/o de soporte informático de la EMVS, utilizando las aplicaciones informáticas y medios habilitados para el mejor desarrollo de sus cometidos.
Podrán supervisar a personal de este Grupo o del Grupo 3, así como cualesquiera otras funciones que la EMVS encomiende dentro del Grupo, conforme a la especialidad y experiencia.
Este Grupo comprende tres niveles profesionales, el 6, 7 y 8.
- **Grupo 3: servicios generales**
Requisitos: Bachillerato, Graduado escolar o equivalentes.
Se integra en este Grupo el personal que realiza funciones de apoyo al resto del personal, o desempeña los oficios necesarios para el funcionamiento de los servicios básicos de la EMVS.
Este Grupo comprende un nivel profesional, el 9.

Niveles profesionales

- **Nivel 1:**
Requisitos: Titulado/a Superior.
Está compuesto por el personal directivo de la empresa.
- **Nivel 2:**
Requisitos: Titulado/a Superior.
Está compuesto por los/as trabajadores/as que sean designados para coordinar y supervisar las actividades técnicas, administrativas y/o de gestión desarrolladas por los Departamentos y las Secciones y/o el personal bajo su responsabilidad, de acuerdo con la normativa legal vigente y las directrices marcadas por el responsable del Servicio, con el fin de garantizar la máxima eficacia y eficiencia de los procesos a su cargo, maximizar la calidad en la gestión y/o prestación de servicios al ciudadano y/o a las áreas internas.
- **Nivel 3:**
Requisitos: Titulado/a Superior o diplomado/a
Está compuesto por los/as trabajadores/as que sean designados para controlar el desarrollo de programas, procedimientos, trámites administrativos y otras actividades en la sección bajo su responsabilidad, asignando las actividades pertinentes al personal a su cargo, de acuerdo con las instrucciones de la Jefatura de Departamento, con el fin de garantizar la prestación de un óptimo servicio al ciudadano y/o a las áreas internas.
- **Nivel 4:**
Requisitos: Titulado/a Superior.
Está compuesto por los/as trabajadores/as que asisten y asesoran en materia técnica de alta especialización, y colaboran en la definición, desarrollo y ejecución de los planes, proyectos y programas emprendidos en su ámbito por la Empresa, de acuerdo con la normativa y con las directrices emanadas desde la Dirección de Servicio/Jefatura de Departamento correspondiente, con el fin de garantizar un óptimo servicio de gestión y/o soporte técnico especializado que contribuya al correcto desarrollo y consecución de los objetivos establecidos en los distintos proyectos y programas.
- **Nivel 5:**
Requisitos: Diplomado/a.
Está compuesto por los/as trabajadores/as que asisten y asesoran, a su nivel, en materia técnica especializada, participando en el desarrollo y supervisan y/o realizan la ejecución de los proyectos y programas emprendidos por el Departamento o Sección al que están adscritos/as, de acuerdo con la normativa y los procedimientos emanados desde la Dirección de Servicio/Jefatura de Departamento, con el fin de garantizar un óptimo servicio de gestión

y/o soporte técnico especializado que contribuya al correcto desarrollo y consecución de los objetivos establecidos en los distintos proyectos y programas.

- **Nivel 6:**
Requisitos: Bachillerato o equivalente.
Está compuesto por los/as trabajadores/as que realizan trabajos de gestión administrativa, y dan el soporte técnico necesario en las actividades de su especialidad, de acuerdo con la supervisión del superior, con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos y actividades en los proyectos y programas de su ámbito de especialidad.
- **Nivel 7:**
Requisitos: Bachillerato o equivalente.
Está compuesto por los/as trabajadores/as que realizan actividades y tareas de soporte y gestión administrativa en el Área/Sección a la que están adscritos/as, de acuerdo con los procedimientos e instrucciones de la jefatura correspondiente, y con la normativa vigente, con el fin de prestar un soporte administrativo eficaz, y de asegurar el correcto tratamiento y control de la información.
- **Nivel 8:**
Requisitos: Graduado escolar o equivalente.
Está compuesto por los/as trabajadores/as que realizan tareas administrativas operativas de carácter básico en el área asignada, de acuerdo con las instrucciones de la jefatura correspondiente y con la legislación vigente, con el fin de prestar un soporte administrativo eficaz.
- **Nivel 9:**
Requisitos: Graduado escolar o equivalente.
Está compuesto por los/as trabajadores/as que realizan tareas generales de apoyo a las diferentes Direcciones, entre las que se encuentran la distribución de la correspondencia (interna y externa), apoyo administrativo a las mismas, servicios entre otros como conductores, recepcionistas y servicios de mantenimiento de las oficinas de la empresa.

Artículo 6. Calendario de trabajo

El calendario laboral, que se publicará en el tablón de Anuncios de la Intranet, será el que los Organismos competentes de las Administraciones central, autonómica, y local, determinen para la ciudad de Madrid.

Artículo 7. Jornada de trabajo

1.- Se define como jornada ordinaria de trabajo la de 1.650 horas anuales, con un promedio semanal de 37 horas y media a realizar en jornadas de 7 horas y media. Con carácter general, la jornada ordinaria se desarrollará de lunes a viernes.

2.- La jornada de trabajo en cómputo anual será la proyección a este periodo de la jornada semanal, una vez deducidas las vacaciones reglamentarias, fiestas y demás licencias recogidas en este Convenio.

Artículo 8. Horario de trabajo

A.- Horario Normal

1.- El horario de trabajo para los/as trabajadores/as que les sea de aplicación el presente Convenio será de 8:00 a 15:30 horas, de lunes a viernes.

2.- Se establece un único margen de cortesía en el inicio de la jornada laboral que está comprendido entre las 8:00 y las 8:15 horas.

3.- Cada trabajador dispondrá de un periodo máximo de 30 minutos diario para descanso general, siendo éste preferentemente de 10:00 a 12:00 horas, y en una única ausencia diaria.

4.- El incumplimiento del horario dará lugar a las responsabilidades y deducciones correspondientes.

B.- Horario Flexible

Con carácter voluntario y sin perjuicio del resto de las condiciones reguladoras del horario ordinario especificadas en el párrafo que antecede, los/as trabajadores/as podrán optar por cumplir un horario laboral de forma flexible, teniendo en cuenta los siguientes apartados:

El horario flexible se extiende de 7:30 a 17:00 horas, computándose dentro de este margen como tiempo de recuperación aquél que se realice de 7:30 a 8:00 horas y de 15:30 a 17:00 horas.

En el supuesto de acogerse a este horario, cada trabajador/a deberá permanecer obligatoriamente en la empresa de 9:00 a 14:00 horas. Esta obligatoriedad implica que cualquier retraso o salida anticipada dentro de esta franja horaria, siempre que no esté debidamente justificada, dará lugar directamente a las responsabilidades y deducciones correspondientes.

En el caso de que la recuperación sea superior a una hora será necesario que el/la trabajador/a realice obligatoriamente media hora de descanso entre la jornada laboral y el periodo de recuperación.

Si a final de mes la suma de los retrasos no llega a los 60 minutos no serán contabilizados a efectos de recuperación ni de descuento. Una vez superados los 60 minutos, cualquier retraso no justificado producido en la entrada o salida anticipada, y no recuperado, será descontado en la nómina del mes siguiente.

El último día de recuperación de retrasos/salidas anticipadas, será el último día del mes en curso, aunque si bien éste coincidiera en sábado o domingo, será el primer día hábil del mes siguiente.

Los descuentos que se produzcan por retrasos/salidas anticipadas se realizarán en la nómina a mes vencido.

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 9. Retribuciones

1.- Básicas.

Las retribuciones básicas del personal al servicio de la EMVS, son las que se fijan en la tabla salarial que se adjunta en el Anexo I.

2.- Complemento de Nivel.

Son las retribuciones del personal al servicio de la EMVS, fijadas igualmente en la tabla salarial que se adjunta en el Anexo I, como complemento según el nivel que se ostente dentro de cada grupo profesional.

Cláusula de Garantía Salarial

Se negociará una revisión salarial para los/as trabajadores/as de la EMVS, siempre que lo permitan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para empleados del sector público.

3.- Trienios.

- a) Los/as trabajadores/as de la EMVS recibirán en concepto de antigüedad, por trienio, una cantidad mensual igual para todos los niveles y grupos profesionales.
- b) La cuantía del trienio se incrementará en los sucesivos años de vigencia del Convenio de la misma manera que el incremento previsto para las retribuciones básicas.
- c) A efectos de trienios se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en la EMVS bajo cualquiera de las formas de contratación laboral.
- d) A los mismos efectos, los/as trabajadores/as que se incorporen a la Empresa procedentes de cualquiera de las Administraciones Públicas u Organismos Dependientes, se les reconocerá previa acreditación, el derecho a la percepción de los trienios que tengan reconocidos, bien como funcionario/a o bien como personal laboral.

Las retribuciones de los apartados 1, 2 y 3, serán efectivas en 14 pagas anuales, doce correspondientes a cada una de las 12 mensualidades y 2 extraordinarias, pagaderas en los meses de Junio y Diciembre.

4.- Plus de Transporte.

- a) Los/as trabajadores/as de la Empresa percibirán mensualmente un plus de transporte equivalente al importe en cada momento de la tarjetas establecidas por el Consorcio de Transportes para la Comunidad de Madrid, correspondiente a la zona de su domicilio. Este plus tiene carácter extrasalarial.
- b) Los/as trabajadores/as con minusvalía igual o superior al 33%, que presenten dificultad para utilizar el transporte público, según calificación emitida por el IMSERSO, podrán optar por una de las siguientes modalidades:
 - 1) 60,10 euros al mes para aquéllos/as que utilicen vehículo adaptado en sus desplazamientos al centro de trabajo, facilitándose, en este caso, el aparcamiento.
 - 2) La cantidad máxima de 18 euros/día trabajado, para aquéllos/as que utilicen el servicio de taxi como medio de locomoción, desde su domicilio habitual al centro de trabajo, previa justificación del gasto efectuado
- c) Aquellos/as trabajadores/as que acrediten documentalmente su residencia habitual fuera de la Comunidad de Madrid, en aquellas zonas que no estén cubiertas por el Consorcio de Transportes de Madrid, percibirán el importe correspondiente al precio máximo de las citadas tarjetas.
- d) Las ayudas reguladas en el apartado 4.b de este artículo serán incompatibles con el plus de transporte.

5.- Otros complementos.

Con independencia de las retribuciones que con carácter general se determinan en los puntos anteriores, los/as trabajadores/as podrán acogerse voluntariamente y siempre que proceda, a los siguientes complementos:

a) Complemento por funciones de distinto grupo y/o nivel profesional.

1. Por necesidades del servicio, y mediante comunicación previa a los/as representantes de los/as trabajadores/as, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la EMVS podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas y a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes. En el caso de encomienda de funciones de grupo profesional inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a dos meses en un año.

En el supuesto de atribución de funciones de grupo profesional superior, éstas se encomendarán preferentemente a los/as trabajadores/as del grupo profesional inmediatamente siguiente en orden descendente.

En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional o posición retributiva a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicios prestado en funciones de superior grupo profesional o posición retributiva.

b) Complemento de tardes de secretaría.

A dicho complemento podrán acceder voluntariamente aquellos/as trabajadores/as del Grupo 2, con niveles 7 u 8, que se avengan a prestar un máximo de 2 horas más sobre su jornada laboral completa, realizando labores de secretarías en las Direcciones de la Empresa.

La Empresa facilitará en lo posible la rotación en el acceso a este complemento entre los/as trabajadores/as, al objeto de repartir la carga laboral que el mismo supone sin que en ningún caso pueda ser cubierto un puesto en prolongación de jornada por menos de dos personas en cada una de las Direcciones

c) Complemento de prolongación de jornada.

1ª.- Las propuestas de prolongación de jornada deberán ser efectuadas por el/la Director/a, con carácter mensual, en base a la planificación de los objetivos a corto/medio plazo, a través de un informe motivado que justifique su necesidad. También, y de manera excepcional, se podrá proponer en el caso de que, por razones de urgencia, sea necesaria su implantación.

2ª.- A la vista de dicha propuesta los/as trabajadores/as que voluntariamente accedan a prolongar su jornada podrán solicitarlo.

3ª.- Dicha solicitud implica la obligación de ampliar la jornada semanal en 5 horas. Dicho exceso horario se realizará en dos tardes, en horario comprendido entre las 16:00 y las 19:00 horas.

4ª.- El/la Director/a emitirá informe preceptivo y vinculante justificando la autorización o denegación de dicha solicitud, debiendo remitirlo, antes del día 20 del mes anterior al inicio de la prolongación de jornada a la Dirección de RRHH y Calidad, que notificará al/a la trabajador/a la fecha de inicio del mismo.

5ª.- El complemento de prolongación de jornada tendrá una duración mínima de 1 semana. No obstante, y en el caso de que la duración prevista sea superior a una semana y cesara la causa que lo motivó, el/la Director/a cursará informe que así lo justifique a la Dirección de RRHH y Calidad comunicando el fin de dicha jornada para el/los trabajador/es afectado/os, dejando de realizar el exceso de jornada y, en consecuencia, de cobrar el complemento

6ª.- El importe del complemento irá en función del grupo y nivel del puesto de trabajo que en ese momento se ocupe.

7ª.- Los/as trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo correspondientes al Grupo 2 Niveles 7 y 8, podrán solicitar la prolongación de jornada en cualquier Dirección de la Empresa, con independencia de en cual presten servicios.

8ª.- La asignación de este complemento no podrá tener en ningún caso efectos retroactivos, no pudiendo por tanto referirse a periodos anteriores a su aprobación.

9ª.- Se facilitará informe al Comité de Empresa de la prolongación de jornada que se vaya a realizar en función de las planificaciones que se lleven a cabo en las diferentes Direcciones.

d) Complementos de Responsabilidad.

1.- Complemento de Responsabilidad para Secretario/a de Dirección:

Percibirán este complemento los/as trabajadores/as que sean designados/as para realizar y ejecutar trabajos de carácter técnico-administrativo en la Secretaría del Consejero Delegado o de las Direcciones Generales, y dar el soporte técnico necesario en las actividades de su especialidad, de acuerdo con la normativa, reglamentos y procedimientos vigentes e instrucciones establecidas por su superior, con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos y actividades en los proyectos y programas de su ámbito de especialidad.

2.- Complemento de Responsabilidad para Secretario/a de Servicio:

Percibirán este complemento los/as trabajadores/as que sean designados/as para realizar actividades y tareas de soporte y gestión secretarial y administrativa en la Dirección a la que estén adscritos/as, de acuerdo con los procedimientos e instrucciones de la jefatura correspondiente, y con la normativa vigente, con el fin de prestar un soporte administrativo a la dirección eficaz, y de asegurar el correcto tratamiento y control de la información.

e) Complemento por trabajo específico y concreto.

Tendrá carácter voluntario y será en cada momento negociado por la Comisión de Seguimiento.

Artículo 10. Pagas extraordinarias

1.- Las pagas extraordinarias serán dos al año y se abonarán en los meses de Junio y Diciembre.

2.- La cuantía de las pagas extraordinarias incluirá las retribuciones básicas y, en su caso, los complementos reflejados en el artículo anterior, apartados 2, 3, 5a), 5d) y los complementos personales I y II.

Artículo 11. Compensaciones por servicios extraordinarios

1.- Gratificaciones por cantidad y calidad de trabajo.

Tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas a los/as trabajadores/as por servicios que impliquen un mayor esfuerzo por la cantidad o calidad de su trabajo sin que, en ningún caso, puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Su concesión corresponde a la Dirección de la Empresa a propuesta de los Directores/as de Servicio.

2.- Horas extraordinarias

a) Tendrán esta consideración aquéllas realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria y previamente autorizadas. La Empresa reducirá al máximo la realización de horas extraordinarias reservándolas exclusivamente para supuestos excepcionales y ajustándose a lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El trabajador podrá optar por la remuneración económica o por compensar las horas extraordinarias realizadas por tiempo de descanso. Dicha compensación deberá efectuarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, siendo la equivalencia, en este caso, de un día libre por cada cinco horas extras normales, o por cada tres nocturnas o festivas (las realizadas a partir de las 20:00 horas o en días festivos).

c) La valoración de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar el salario/hora en un 75% los días laborables y en un 100% las realizadas en domingos, festivos y las nocturnas (a partir de las 20:00 horas).

d) Por la naturaleza de sus funciones, consecuencia de su calificación profesional, quedan excluidos del régimen de horas extraordinarias el personal integrado en el Grupo 0, Nivel 1.

3.- La Dirección de la Empresa informará trimestralmente a la Comisión de Seguimiento sobre las compensaciones por servicios extraordinarios del presente artículo, especificando las causas y su distribución por servicios.

Artículo 12. Otras retribuciones

Aquellos/as trabajadores/as que vinieran prestando servicios con anterioridad en la Empresa a la firma del presente Convenio Colectivo y que percibieran una cantidad superior en cómputo anual a la suma de las aquí fijadas como salario base de grupo profesional y complemento de nivel, recogidos en el Anexo I, una vez realizada la conversión a los nuevos conceptos, percibirá el exceso hasta aquella cantidad, en caso de que existiera, como "complemento personal ii" consolidado.

La cuantía de este concepto retributivo salarial se adaptará mensualmente en función del devengo del complemento de nivel.

Capítulo IV

Vacaciones, permisos, licencias, excedencias

Artículo 13. Vacaciones

1.- Duración

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de un mes natural o de 22 días hábiles, o, en su caso, en la proporción que corresponda de no prestarse servicio el año completo, computándose como mes completo las fracciones inferiores.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese por cualquier motivo durante el año aumentándose o deduciéndose el exceso del periodo vacacional disfrutado, si lo hubiese, de la liquidación que le corresponda.

Dicho periodo vacacional se verá incrementado en función de los años de servicio prestado como trabajo efectivo en la EMVS, según la siguiente escala:

- Por 15 años de servicio (1 día más) = 23 días
- Por 20 años de servicio (2 días más) = 24 días
- Por 25 años de servicio (3 días más) = 25 días
- Por 30 años de servicio (4 días más) = 26 días

2.- Periodo vacacional

- a) Las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 30 de Septiembre, pudiendo dividirse en periodos mínimos de 5 días hábiles con el conforme del/de la Director/a de RRHH y Calidad, a propuesta del/de la Director/a o del/de la Jefe de Servicio.
- b) En el caso de que por razones de servicio ajenas a la voluntad del trabajador, éste deba disfrutar sus vacaciones fuera del periodo establecido, se disfrutarán dos días más de vacaciones, garantizándose, no obstante, el disfrute de 15 días naturales u 11 hábiles dentro de aquel periodo.
- c) Asimismo, las vacaciones podrán ser fijadas fuera de aquel periodo por iniciativa y voluntad del/de la trabajador/a, estableciéndose como fecha límite el 31 de Enero del año siguiente a aquél en que corresponda su disfrute, siempre que las necesidades del servicio, dentro de su Departamento, lo permitan y la Empresa lo autorice.
- d) En caso de desacuerdo entre los empleados sobre las fechas de disfrute de las vacaciones, se establece un riguroso orden de rotación con prioridad de elección por antigüedad en el servicio y turno, con rotación para años sucesivos, con la única excepción de los traslados forzosos a los que, a estos efectos, se les valorará la antigüedad en la EMVS.

3.- Programación

Cada Dirección o Servicio remitirá, antes del 15 de Mayo, la previsión de vacaciones reglamentarias anuales para su aprobación por la Dirección de RRHH y Calidad. Asimismo, se comunicará cualquier modificación que pueda producirse en el citado programa.

4.- Interrupción del periodo vacacional por IT y Maternidad

- a) Si existe coincidencia de las fechas previstas para vacaciones con una baja por maternidad, paternidad o incapacidad temporal (incluida incapacidad derivada de embarazo, parto y lactancia natural) se mantiene el derecho a disfrutarlas en fecha posterior una vez finalizada la suspensión del contrato de trabajo o la situación de incapacidad, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.
- b) El/la trabajador/a tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un periodo de baja por Incapacidad Temporal en un periodo posterior, con independencia del momento en que ésta haya sobrevenido.
- c) En caso de incapacidad temporal, se establece un periodo máximo de 18 meses para el disfrute de las vacaciones en una anualidad distinta a la de referencia, pero en el caso de maternidad no se establece este límite.
- d) Será condición inexcusable, la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca.
- e) El/la trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar las vacaciones de no continuar en situación de incapacidad temporal.
- f) Los días que hubiera durado la incapacidad temporal durante el periodo vacacional, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezca la Empresa y el/la trabajador/a, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro/a trabajador/a.

Artículo 14. Condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad

a) Maternidad:

La mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de 119 días ininterrumpidos, de los cuales 112 días serán con cargo a la Seguridad Social y 7 días con cargo a la empresa, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas por cada hijo/a a partir del segundo.

El periodo de disfrute se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

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 la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se exclu-

ye de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso con cargo a la Seguridad Social, tendrá una duración de 112 días y con cargo a la empresa de 7 días, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo contados a elección del/de la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute de periodos simultáneos, la suma de los mismos no podrá exceder de los 119 días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del/de la adoptado/a, el permiso previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La EMVS otorgará a la mujer trabajadora 7 días adicionales de permiso retribuido, siempre que en el momento de nacimiento del hijo tenga otro/a u otros/as hijos/as menores de 3 años.

Los/as trabajadores/as con hijos/as, o acogidos, menor/es de diez meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada de una hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, quedando facultado el/la Director/a de RRHH y Calidad para solicitar al trabajador/a de la EMVS certificación de Empresa acreditando que el otro progenitor no está haciendo uso de este derecho.

Se podrá acumular dicha hora de lactancia dando lugar a un permiso de 30 días naturales a disfrutar inmediatamente después del permiso por maternidad.

b) Paternidad:

Por nacimiento de un hijo/a: cinco días laborables ininterrumpidos en Madrid o provincia y siete días en cualquier otro lugar.

El padre o el otro progenitor tendrá derecho a la suspensión del contrato, con cargo a la Seguridad Social, durante 13 días ininterrumpidos ampliables el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o cuando en la familia haya una persona con discapacidad, en caso múltiple se amplía en 2 días más por cada hijo.

20 días cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

El/la trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento hasta que finalice el permiso de maternidad.

Artículo 15. Permisos retribuidos

1.- Los/as trabajadores/as de la EMVS a que se refiere el presente Convenio, dispondrán desde la fecha de su entrada en vigor de los permisos retribuidos que se relacionan en este artículo con arreglo al régimen que a continuación se expresa:

- a) Los permisos establecidos en el presente artículo se concederán de manera automática, una vez producido el hecho causante, salvo fuerza mayor o situaciones de excepcionalidad debidamente acreditadas.
- b) Cuando los hechos causantes sean previsibles, los permisos deberán solicitarse a la Dirección de RRHH y Calidad con, al menos, setenta y dos horas de antelación.
- c) En todos los casos deberá presentarse ante la Dirección de RRHH y Calidad documento acreditativo del hecho causante del permiso.
- d) En ningún caso podrá exceder de 20 días al año la suma de los permisos contenidos en este artículo, concedidos a los/as trabajadores/as por las causas indicadas en aquél.
- e) Con carácter general, por ser de libre elección, se acudirá fuera del horario de trabajo al médico de Atención Primaria, Pediatra, Dentista, Podólogo, Fisioterapeuta,...

2.- Los permisos retribuidos serán los siguientes:

- a) Por matrimonio: quince días naturales desde el hecho causante.
- b) Por matrimonio de familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: un día natural si el matrimonio se celebra en Madrid o provincia y tres días naturales si se celebra en cualquier otro lugar, siendo los días seguidos y uno de ellos, para el cómputo, el día de la celebración.
- c) Por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días hábiles cuando el suceso se produzca en Madrid o provincia, cinco días hábiles en el resto de la península y siete días cuando se produzca en otro lugar, a contar desde el hecho causante.

- d) En el caso de que el hecho causante acaezca después de haberse iniciado la jornada laboral, el permiso empezará a computar el primer día hábil siguiente.
- e) No obstante, en el caso de ingreso hospitalario se podrán disfrutar los días correspondientes en un plazo de 15 días naturales desde la fecha de ingreso.
- f) Por intervención quirúrgica sin hospitalización y sin que sea necesario reposo posterior, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: un día.
- g) Por consultas médicas y pruebas diagnósticas, tanto propias como de acompañamiento a familiares indicados en el punto m), se justificará el tiempo indispensable, siendo necesario presentar justificante que indique hora de entrada y salida.
- h) Por traslado de domicilio o trámites previos de matrimonio, separación o divorcio: dos días hábiles.
- i) Para asistencia a Congresos Sindicales, un máximo de ocho días laborables al año.
- j) Para concurrir a exámenes relacionados con estudios oficiales: el día de su celebración.
- k) Por asistencia a cursos profesionales relacionados con la promoción del/de la trabajador/a a propuesta del/de la Director/a, que no sean convocados por la EMVS, así como para asistencia a Congresos profesionales, hasta un máximo de siete días laborables al año.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Se considerará deber de carácter público o personal, sin perjuicio de tal calificación a otros supuestos que en derecho procedan:

- 1.- La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.
 - 2.- La asistencia por los Concejales de otros Ayuntamientos a Plenos o Comisiones Informativas y de Gobierno y a las reuniones a las que sean convocados por Instituciones Públicas por razón de su cargo.
 - 3.- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral, en los términos establecidos por la legislación vigente y, en su caso, en los acuerdos adoptados al respecto.
 - 4.- Por el tiempo indispensable para comparecer ante la Agencia Tributaria para atender los requerimientos por ésta formulados.
- m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que a continuación se expresan, siendo necesario presentar justificante que indique hora de entrada y salida:
- 1.- Acudir a las reuniones a que los padres sean convocados por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos/as menores de edad: el tiempo indispensable, debiendo presentar justificante del centro educativo.
 - 2.- Por acompañamiento a consulta médica a hijos/as menores, progenitores y familiares discapacitados/as hasta segundo grado de consanguinidad: el tiempo indispensable, debiendo presentar justificante médico.
 - 3.- Asimismo, este permiso se aplicará cuando se trate de acompañar al médico al cónyuge, concretamente a pruebas o tratamientos hospitalarios cuyas especiales características así lo aconsejen (amniocentesis, pruebas "invasivas" –colonoscopias, TAC-, consultas o tratamientos oncológicos...) o cuando concurren especiales circunstancias que lo hagan necesario por razón de edad o estado de salud.
 - 4.- Por reposo domiciliario, a instancia de prescripción médica, de hijos/as menores: 1 día laborable.

Artículo 16. Reducciones de jornada

1.- El/la trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona enferma, incapacitada, etc., que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos una hora diaria y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá ejercerse previa justificación documentada y por uno de los cónyuges, caso que ambos sean trabajadores/as de la EMVS.

Dichos permisos habrán de ser solicitados con una antelación mínima de quince días a la Dirección de RRHH y Calidad.

El/la trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

2.- Reducción de jornada de la víctima de violencia de género: los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada sin disminución proporcional de haberes, por el tiempo y en los términos en que los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, determinen su conveniencia.

3.- El/la progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter pre-adoptivo o permanente tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo sin disminución proporcional de haberes, de al menos la mitad de la duración de aquélla, por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (en los términos

definidos por el RD 1148/2011, de 29 de julio), para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Artículo 17. Licencia sin sueldo con reserva de puesto.

Los/as trabajadores/as de la EMVS incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán solicitar las siguientes licencias sin sueldo, con reserva del puesto de trabajo y cómputo a efectos de antigüedad, pero sin computar a efectos de generar vacaciones:

- a) Licencia por interés particular, que se concederá siempre que la ausencia del/la trabajador/a no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo del servicio, salvo que sea con carácter urgente, rápidamente justificado. En caso de que dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia a el/la interesado/a a través de la Dirección de RRHH y Calidad.

Esta licencia será continuada y se concederá por un mínimo de siete días naturales y un máximo de 6 meses de duración cada dos años y deberá solicitarse con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha prevista de inicio, salvo razones de urgencia debidamente justificadas.

- b) En los términos señalados en el párrafo anterior, y hasta un máximo de dos meses de duración cada dos años, prorrogables, en casos excepcionales, por un mes más, podrán concederse permisos no retribuidos para participar en programas de cooperación internacional para el desarrollo o ayuda humanitaria urgente, legalmente reconocidos. Este permiso será compatible con el previsto en el apartado A de este artículo. En caso de disfrutar de ambos permisos, a efectos de antigüedad, sólo se computará un periodo de seis meses cada dos años.

Artículo 18. Otras licencias

1.- Libre disposición.

- a) Se establecen ocho días de licencia al año, no recuperables. Se disfrutarán en forma continuada o partida en diversos periodos de tiempo, a elección del/de la trabajador/a, con el conforme del/ de la Director/a de Servicio correspondiente y con el conforme del/de la Director/a de RRHH y Calidad.
- b) Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del/de la trabajador/a, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y en un mismo Servicio sea necesario establecer turnos.
- c) Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.
- d) Cuando, por razones del Servicio, no se disfrute el mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse hasta el 31 de Enero siguiente, pudiendo establecerse los turnos correspondientes.
- e) Los días de libre disposición deberán solicitarse a la Dirección de RRHH y Calidad con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación.

2.- Fiestas de Navidad. Los días 24 y 31 de Diciembre permanecerán cerradas las oficinas y serán días no hábiles. Para el caso de que estas dos fechas coincidan con días festivos o no laborables, se compensará con un día de permiso retribuido por cada uno.

3.- Puentes

- a) Los/as trabajadores/as podrán librar con carácter no recuperable, dos de los días entre los varios que se señalen cada año de vigencia de este Convenio por la Comisión de Seguimiento.
- b) La elección del día corresponderá al/a la trabajador/a salvo que por acumulación de peticiones para un determinado día se haga necesario establecer un sistema de turnos en cada servicio.

4.- Días adicionales por antigüedad reconocida: los/as trabajadores/as a que se refiere este Convenio disfrutarán, además de los días de libre disposición previstos en el apartado 1.- de este artículo, los siguientes días adicionales por antigüedad:

- Dieciocho años: dos días hábiles
- Veinticuatro años: tres días hábiles
- Veintisiete años: cuatro días hábiles
- Treinta años: cinco días hábiles
- Treinta y tres años: seis días hábiles
- Treinta y seis años: siete días hábiles

Artículo 19. Excedencias

1.- VOLUNTARIA

Los/as trabajadores/as con contrato indefinido de la EMVS, que cuenten al menos con un año de servicio efectivo como tales y no tengan pendiente cantidad alguna en concepto de anticipo re-

integrable, tendrán derecho a una excedencia que no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Esta excedencia se solicitará con quince días de antelación.

Durante el período en el que el/la trabajador/a permanezca en excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones, no recibirá remuneración de ningún tipo ni se le computará este período a efectos de antigüedad.

Entre el período mínimo y el máximo el/la trabajador/a podrá solicitar su reingreso al menos con 15 días de antelación. Transcurrido el período máximo sin solicitar su reingreso se entenderá extinguida su relación laboral.

Este derecho no podrá ser ejercido otra vez por el/la mismo/a trabajador/a hasta que transcurran cuatro años desde el final de la excedencia anterior. Cuando el/la trabajador/a solicite el reingreso, tendrá derecho a ocupar una plaza vacante de su mismo grupo profesional y nivel. En caso contrario podrá optar por esperar a que se produzca la vacante u ocupar una vacante del mismo grupo profesional e inferior nivel y siempre que reúna las condiciones de idoneidad, con la supervisión de la Comisión de Seguimiento.

2.- FORZOSA

Cuando un/una trabajador/a de la EMVS sea designado/a o elegido/a para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, tendrá derecho a la excedencia forzosa.

Esta excedencia conlleva la reserva del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado en el cómputo de antigüedad a efecto de trienios. Su duración será por el tiempo que dure su nombramiento o elección y el interesado deberá solicitar el reingreso dentro de los 30 días naturales siguientes al de su cese en el cargo.

3.- EXCEDENCIA POR CUIDADOS FAMILIARES

- a) Los/as trabajadores/as de la EMVS tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los/as sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se estuviese disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la EMVS, sólo uno/a de ellos/as podrá ejercitar este derecho, debiendo acreditarse tal circunstancia.

Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto de tiempo de excedencia tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel y a que el período en que permanezca en situación de excedencia sea computado a efectos de antigüedad.

- b) También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, exigiéndose los mismos requisitos y con los mismos efectos del apartado anterior, los/as trabajadores/as, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El período en que permanezca en situación de excedencia será computado a efectos de antigüedad.

4.- EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD

Además de los supuestos de excedencia contemplados en los apartados anteriores, los/as trabajadores/as de la EMVS, que no tengan pendiente cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, tendrán derecho a la excedencia por incompatibilidad cuando pasen a prestar servicios a un puesto de trabajo del sector público, con arreglo a la Ley de Incompatibilidades 53/84, de 26 de diciembre, que resulte incompatible con el que venía desempeñando. El/la trabajador/a podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que da origen a la misma, debiendo solicitar el reingreso con el plazo máximo de un mes, una vez producido el cese, declarándose, de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria.

Cuando el/la trabajador/a solicite el reingreso, tendrá derecho a ocupar una plaza vacante de su grupo profesional y nivel, sin que el tiempo de permanencia en esta situación compute a efectos de antigüedad.

Capítulo V

Acceso, promoción, formación y jubilación

Artículo 20. Plantilla

1.- La Dirección adaptará su plantilla a las necesidades funcionales y organizativas de la Empresa, adoptándose las medidas oportunas para la creación de los puestos de trabajo necesarios para la prestación de servicios profesionales de carácter permanente.

2.- La Empresa informará al Comité de los procesos de reestructuración de las unidades orgánicas y las modificaciones de plantilla si las hubiere.

Artículo 21. Acceso y movilidad

1.- Traslado. El traslado podrá realizarse a petición del interesado que reúna las condiciones de idoneidad, por necesidades del servicio y siempre y cuando exista una vacante dentro del mismo nivel y grupo profesional, con el correspondiente visto bueno del/de la Director/a correspondiente del nuevo servicio de destino.

Por necesidades del servicio se podrá realizar el traslado forzoso de personal dentro del mismo nivel y grupo profesional, bien sea con carácter provisional o definitivo.

Aquellos/as trabajadores/as que hubiesen obtenido un traslado no podrán solicitar otro, hasta que no haya transcurrido, al menos seis meses desde que se hizo efectivo el anterior.

2.- Permuta. La permuta será únicamente entre trabajadores/as que ostenten el mismo nivel y grupo profesional, a petición de los/as interesados/as y con el visto bueno de los/as correspondientes Directores/as.

Dicha permuta habrá de fundarse en motivos justificados y se concederán siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Aquellos/as trabajadores/as que hubiesen obtenido una permuta no podrán solicitar otra, hasta que no haya transcurrido, al menos seis meses desde que se hizo efectiva la anterior.

3.- Promoción interna. Los puestos de trabajo que por cualquier causa quedaran vacantes y, en su caso, los puestos de nueva creación, serán ocupados por los/as trabajadores/as de la EMVS, quienes podrán optar a dichos puestos si poseen la titulación exigida, reúnen los requisitos y superan las pruebas que se determinen, de acuerdo con las normas convenidas al efecto entre la Empresa y la representación de los/as trabajadores/as.

4.- Oferta exterior. Caso de no cubrirse por trabajadores/as de la Empresa las plazas vacantes, se procederá a su cobertura a través de oferta externa y, en igualdad de méritos, tendrán preferencia los que hubiesen prestado servicios con anterioridad en la EMVS.

5.- Designación directa. Dadas las características de los puestos considerados Directivos, su cobertura, en caso de vacante, se realizará mediante designación directa, así como los/as Secretarios/as respectivos/as.

6.- La convocatoria de las vacantes tanto para promoción interna como las ofertadas al exterior contendrán: denominación, descripción del puesto, requisitos, valoración en su caso, y Comisión de Selección, en cuya composición participará una representación del Comité de Empresa.

7.- La cobertura de vacantes habrá de ser comunicada al Comité de Empresa. En caso contrario se interrumpirá el proceso de selección.

8.- Se adoptarán las medidas para facilitar, en los casos que procedan, la movilidad de los/as trabajadores/as dentro de la Empresa, mediante las figuras de traslado, permuta y apoyo, debiendo en cualquier caso concurrir las solicitudes de los/as trabajadores/as interesados/as, y el conforme de los/as Directores/as de los Servicios afectados, con independencia de las situaciones de traslados forzosos regulados en la Ley.

Artículo 22. Formación y perfeccionamiento

1.- La Empresa a través de la Dirección de RRHH y Calidad, promoverá la realización de cursos y acciones diversas de formación dirigidas a todos/as los/as trabajadores/as de la EMVS, para lo que destinará el 1% de la masa salarial del año anterior.

2.- Los/as trabajadores/as podrán disfrutar de ayudas para estudios y cursos solicitándolas a iniciativa propia. La concesión deberá hacerla la Comisión de Formación a propuesta del/de la Director/a de Servicio que determinará su idoneidad.

3.- Para la elaboración, control y desarrollo del Plan de Formación de la Empresa, se crea una Comisión paritaria, compuesta por dos miembros del Comité y dos representantes de la Empresa, correspondiendo su presidencia al el/la Directora/a de RRHH y Calidad.

4.- El Plan de Formación, determinará las características de los cursos, su horario, así como su voluntariedad y obligatoriedad, considerándose obligatorios aquellos cursos cuyo contenido sea imprescindible para el desarrollo de su puesto de trabajo o cuando las necesidades del Servicio así lo determinen. Estos cursos obligatorios se realizarán en la jornada laboral.

5.- En el expediente personal de cada trabajador/a quedarán reflejados los cursos a los que asista, especificando el nivel del curso, el contenido y las horas invertidas.

6.- Serán destinatarios del Plan de Formación, todos/as los/as trabajadores/as de la EMVS, que al momento de solicitar la formación se encuentren en situación laboral "en activo" y cumplan, además, con los requisitos que en el mismo Plan se describen.

Artículo 23. Jubilación

1.- Jubilación ordinaria:

Podrán acceder a la jubilación ordinaria los/as trabajadores/as que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

2.- Jubilación anticipada:

Podrán acceder a la jubilación anticipada los/as trabajadores/as que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

3.- Jubilación parcial:

Podrán solicitar la jubilación parcial aquellos/as trabajadores/as que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento, siendo necesaria al menos una antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

En el caso de tener la condición de "mutualistas", 60 años de edad real. Si no tienen la condición de mutualistas, 61 años de edad real. Ambos casos están condicionados a la firma de la empresa de un contrato de relevo.

Capítulo VI

Prestaciones sociales

La percepción de las ayudas de carácter anual serán abonadas proporcionalmente en función de los meses trabajados.

Será necesaria para su concesión la debida justificación mediante presentación, en la Dirección de RRHH y Calidad, de la documentación acreditativa que da origen a cada una de las ayudas, bien sea con certificaciones oficiales, facturas, recibos domiciliados, etc.

Será requisito indispensable para todos/as los/as trabajadores/as, haber completado un periodo de carencia de cuatro meses de prestación de servicios en los trescientos sesenta y cinco días inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la ayuda, para que les sea de aplicación el presente Capítulo, a excepción de los artículos 31, 34, 35, 36, 37 y 38.

Artículo 24. Ayuda por matrimonio

El/la trabajador/a de la EMVS que contraiga matrimonio o se inscriba en el Registro de Parejas de Hecho, percibirá una ayuda única de 601,00 euros siempre y cuando acredite tal hecho. Esta gratificación se mantendrá inamovible durante los años de vigencia del presente Convenio.

En el supuesto que ambos contrayentes sean trabajadores/as de la EMVS dicha ayuda se percibirá individualmente.

Artículo 25. Ayuda por natalidad

1.- El/la trabajador/a podrá solicitar una ayuda única de 197,00 euros por cada hijo/a en concepto de natalidad o adopción.

2.- Si ambos cónyuges fueran trabajadores/as de la EMVS, sólo se devengará una ayuda por natalidad o adopción.

3.- La petición deberá efectuarse en el plazo de seis meses desde la fecha del alumbramiento o adopción.

4.- Los/as trabajadores/as podrán solicitar una ayuda única y por una sola vez durante todo el proceso, para trámites de adopción, previa justificación del gasto efectuado, por un importe máximo de 601,00 euros.

Artículo 26. Ayuda para educación infantil y guardería

1.- Los/as trabajadores/as con hijos/as que se encuentren cursando educación infantil, podrán solicitar una ayuda mensual máxima de 109,00 euros por los gastos derivados de la citada educación, bien sea en colegio, guardería o escuela de educación infantil.

2.- Los/as trabajadores/as con hijos/as que se encuentren cursando la enseñanza primaria tendrán derecho a solicitar una ayuda de hasta 43,00 euros para sufragar los gastos de comedor y/o guardería/hora de presencia previa o posterior al horario escolar coincidente con su horario laboral.

3.- Las ayudas a las que se refiere este artículo, serán por hijo/a y únicas por unidad familiar y sólo se abonará a uno de los progenitores o tutores legales en caso de que ambos trabajen en la EMVS.

Artículo 27. Ayuda para familiares discapacitados

1.- Consistirá en el abono de una ayuda económica de 215,00 euros mensuales, destinada a compensar, en parte, los gastos ocasionados por familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad física, intelectual o sensorial igual o superior al 33%, que estén a cargo de los/as trabajadores/as de la EMVS.

2.- Para generar el derecho a esta Ayuda será requisito indispensable acreditar que la persona por la que se solicita la Ayuda esté a cargo de los/as trabajadores/as de la EMVS y no obtiene ingresos personales por actividad retribuida o por pensión superiores al Salario Mínimo Interprofesional, así como la calificación de minusvalía igual o superior al 33%, que debe incluirse en la declaración de la renta de la unidad familiar del destinatario, con el certificado de minusvalía y de grado reconocido expedido por el organismo competente de la Comunidad Autónoma.

3.- No podrán ser objeto de esta Ayuda los gastos objeto de cobertura por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Dependencia.

4.- La concesión de estas ayudas será acordada por la Comisión de Seguimiento y, será renovable anualmente, sin perjuicio de aquellos casos en que se requiera un periodo menor de renovación.

5.- Si concurriese en dos o más trabajadores/as la condición de parentesco con personas discapacitadas, sólo podrá ser solicitada por uno de ellos, respecto de la misma persona. En este caso, tendrá preferencia aquél con quien conviva la persona discapacitada.

Artículo 28. Ayuda para trabajadores/as, cónyuges e hijos/as con trastornos psicológicos

1.- Consistirá en el abono de una ayuda económica de 141,00 euros mensuales destinada a compensar, en parte, los gastos ocasionados por tratamientos psicológicos del propio/a trabajador/a, su cónyuge o sus hijos/as, no cubiertos en su totalidad por el Sistema Público de Salud.

2.- Para generar el derecho a esta Ayuda serán requisitos indispensables acreditar que se trata de tratamientos no cubiertos por el Sistema Público de Salud o que por su urgencia sea necesario su tratamiento privado hasta poder ser atendidos por aquél, en ambos casos tendrá que estar prescrito por un facultativo perteneciente a éste.

3.- Sólo se abonarán facturas con fecha igual o posterior a la fecha de primera solicitud de la ayuda.

4.- Si concurriese en ambos cónyuges la condición de trabajador/a sólo se devengará una ayuda por empleado/a y por cada hijo/a común

Artículo 29. Ayudas asistenciales

1.- Los/as trabajadores/as de la EMVS tendrán derecho a una ayuda máxima de 658,00 euros por unidad familiar durante el año destinada a compensar, en parte, los gastos abonados en cualesquiera de los conceptos que a continuación se expresan, tanto si los gastos traen causa del/ de la propio/a empleado/a como si se han ocasionado por causa de cualquier otro miembro de su unidad familiar entendida ésta conforme a la normativa de Seguridad Social o del IRPF. Sólo se devengará una ayuda por unidad familiar, salvo que ambos cónyuges sean trabajadores/as de la EMVS, en cuyo caso, cada uno de ellos devengará una Ayuda.

- Aparatos ópticos (cristales graduados, montura de cristales graduados o gafa graduada completa y lentes de contacto -excluidas las de color no graduadas).
- Intervenciones quirúrgicas de la vista.
- Aparatos auditivos.
- Arreglos y prótesis dentales.
- Ortodoncias.
- Pólizas dentales.
- Aparatos ortopédicos u ortoprotésicos reconocidos por el INSALUD.
- Fisioterapia.
- Tratamientos de rehabilitación por prescripción médica.
- Prótesis y tratamientos para enfermos oncológicos.

2.- Las solicitudes de ayudas de esta naturaleza que no estén definidas en el punto anterior, serán estudiadas por la Comisión de Seguimiento que determinará o no su concesión.

Artículo 30. Premio por años de servicio y jubilación

1.- Los/as trabajadores/as que se jubilen a partir de la firma del presente Convenio percibirán un premio en metálico cuya cuantía asciende a 901,52 euros, incrementándose en 90,15 euros por año trabajado en la EMVS.

2.- No obstante, se establece que aquellos/as trabajadores/as que cuenten con 25 años de servicio efectivo en la Empresa, podrán solicitar el 50% del importe de dicho premio (450,76 euros) incrementando en 90,15 euros por año trabajado.

3.- Asimismo, se establece un premio especial de antigüedad, a los veinticinco años de servicio efectivo, consistente en el disfrute de diez días hábiles adicionales de permiso retribuido.

4.- A partir de los 25 años de servicio efectivo, el/la trabajador/a podrá solicitar cada cinco años trabajados el importe correspondiente a esos años, percibiéndose el resto en el momento de la jubilación.

5.- Anualmente y a petición del Comité de Empresa, se dará cuenta del estado del fondo que se constituya al efecto.

Artículo 31. Seguros de vida y accidente

Por parte de la EMVS se suscribirá una póliza de seguros de vida y accidentes, para los/as trabajadores/as en activo en la Empresa, que para el año 2013 se establece una cuantía de:

| | |
|--|-----------------|
| — Accidente | 32.996,02 euros |
| — Invalidez permanente total | 98.988,05 euros |
| — Invalidez permanente parcial, según porcentaje hasta | 98.988,05 euros |
| — Seguro de vida | 9.898,80 euros |

Artículo 32. Ayuda para libros y material escolar

Los/as trabajadores/as con hijos/as que se encuentren cursando la enseñanza obligatoria, percibirán por cada hijo/a y por unidad familiar una ayuda, de 172,00 euros anuales, para libros, material escolar, equipo de educación física y uniformes.

Artículo 33. Ayuda para estudios de los/as trabajadores/as

1.- Con el fin de promover la formación de los/as trabajadores/as, y con ello incentivar la promoción de los/as trabajadores/as dentro de la EMVS, se establecen ayudas anuales para realización de estudios en función del coste de los mismos, atendiendo al siguiente criterio.

- a) Estudios Universitarios: Se financiará el coste de la matrícula con un máximo de 371,00 euros, a excepción de los gastos derivados de la realización de cursos de doctorado o masters de cualquier tipo.
- b) Estudios de Bachillerato, Módulos profesionales, equivalentes y acceso a la universidad para mayores de 25 años: Se financiará el coste de matriculación con un máximo de 301,00 euros.
- c) Las ayudas no incluidas en los párrafos que anteceden alcanzarán la cantidad máxima de 109,00 euros, para aquellos estudios de los trabajadores relacionados con la actividad de la empresa o su posible promoción profesional.

2.- Estas ayudas se abonarán una sola vez anualmente a cada trabajador/a que lo solicite, previa justificación del gasto.

3.- Será condición indispensable para la concesión de esta ayuda la aprobación de la Comisión de Formación para el abono de la percepción en nómina

Artículo 34. Otras prestaciones

1.- La Empresa suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil incluso decenal para los técnicos (Arquitectos/as e Ingenieros/as, etc.) que lleven direcciones facultativas.

2.- Correrá a cargo de la Empresa en todo caso, la defensa jurídica en todo tipo de procedimientos administrativos y judiciales por actuaciones derivadas de la función encomendada al trabajador/a.

3.- Serán de cuenta del/de la trabajador/a las sanciones derivadas de daños en los procedimientos judiciales, siempre y cuando se declare en sentencia firme la responsabilidad penal del trabajador/a.

Artículo 35. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal

1.- Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal, prórroga de la incapacidad temporal, la administrativa con informe, propuesta de incapacidad permanente, o descanso por maternidad/paternidad, percibirán la prestación económica establecida para estas contingencias en el Régimen General de la Seguridad Social.

2.- Durante estas situaciones los/as trabajadores/as afectados/as percibirán en concepto de mejora las diferencias retributivas hasta alcanzar el cien por cien del salario que les corresponda.

Estas diferencias serán abonadas hasta que se produzca el alta médica o hasta la fecha de efectos de la incapacidad permanente. En ningún caso, el abono de las referidas diferencias retributivas podrá exceder de 30 meses, contados desde la fecha en que se inició la incapacidad laboral.

3.- Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudieran incurrir los/as trabajadores/as que simulen la persistencia de una enfermedad, acciones tales como: no asistencia a los reconocimientos médicos, retrasar deliberadamente la incorporación al puesto de trabajo, una vez dictaminada la remisión de la enfermedad y, en general, todas aquellas que incurrieran en fraude a la EMVS, pretendiendo mantenerse en el percibo justificado de la mejora, provocarán la privación inmediata de la misma, quedando los/as beneficiarios/as obligados/as a reintegrar las cantidades percibidas desde la fecha que se hubiera determinado como inicial de la defraudación.

4.- Los incrementos retributivos que se hubieran producido durante los periodos de descanso por maternidad/paternidad, serán abonados por la EMVS, tras la incorporación del/de la trabajador/a.

Artículo 36. Anticipos y créditos

1.- Anticipo sobre nómina. El/la trabajador/a podrá solicitar un anticipo sobre un mes, que deberá devolver en la nómina del mes siguiente, siempre y cuando su deducción no haga que el salario quede por debajo del salario mínimo interprofesional y en caso contrario la deducción se realizará sobre las dos nóminas siguientes.

2.- Anticipo sobre paga extraordinaria. El/la trabajador/a podrá solicitar un anticipo sobre paga extraordinaria cuya cuantía vendrá determinada por los días devengados del semestre correspondiente.

Artículo 37. Fondo de acción social

Durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se establece un Fondo de Acción Social, para lo que se dotará el 0,4% de la masa salarial del año anterior, que será administrado por la Comisión de Seguimiento y que se destinará fundamentalmente a la dotación de becas para hijos/as menores de edad de trabajadores/as fallecidos/as, actividades deportivas y culturales. En caso de fallecimiento del/de la trabajador/a, los estudios de sus hijos/as de 0 a 25 años serán becados con cargo al Fondo. Dichos estudios comprenderán desde la escuela infantil hasta los universitarios, quedando incluidos los siguientes componentes: ayuda compensatoria, ayuda de transporte, ayuda de comedor, material escolar y tasas de matrícula. La Comisión de Seguimiento podrá denegar la concesión de estas becas en los casos de rendimiento académico insuficiente.

Artículo 38. Revisión económica de prestaciones sociales

Todas las prestaciones sociales de este capítulo VI, excepto la ayuda de matrimonio y el premio de jubilación, se incrementarán en base a lo establecido en la cláusula de garantía salarial.

Capítulo VII

*Régimen disciplinario***Artículo 39. Faltas**

Las faltas disciplinarias cometidas por los/as trabajadores/as de la EMVS podrán calificarse como leves, graves y muy graves, de acuerdo con la graduación expresada en los siguientes apartados, teniendo en cuenta que la relación de faltas recogidas en ellos tiene carácter enunciativo y no limitativo, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la normativa laboral vigente.

1.- Faltas leves:

- a) La incorrección leve con el público y con los/as compañeros/as, superiores o subordinados/as.
- b) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día en un periodo de treinta.
- d) Incumplimiento del horario de presencia obligatoria en tres ocasiones seguidas o alternas en un plazo de 30 días, sin que exista justificación.
- e) Ausencia de presentación de los partes de baja o de confirmación de la I.T. en tres días desde la fecha de su expedición regular, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- f) Inducir a otros/as trabajadores/as a la realización de actos o conductas constitutivos/as de falta leve, cuando la inducción se siga de la comisión.
- g) Encubrir la comisión de faltas graves cometidas por otros/as trabajadores/as

2.- Faltas graves:

- a) La falta de respeto grave con el público, los/as compañeros/as, superiores o subordinados/as.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) El incumplimiento grave de las órdenes o las instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días en un periodo de treinta.
- e) Incumplimiento del horario de presencia obligatoria de tres a cinco ocasiones seguidas o alternas en un plazo de 30 días, sin que exista justificación.
- f) La negligencia en el cumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- g) Causar daños graves en locales, material o documentos de la EMVS.
- h) La falta de rendimiento injustificado que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- i) La tolerancia de los superiores con respecto a la comisión de las faltas muy graves de sus subordinados/as.
- j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo, tanto propias como de otros/as trabajadores/as.
- k) La reiteración o reincidencia de faltas leves, acumulando tres o más en un periodo de un año.
- l) Inducir a otros/as trabajadores/as a la realización de actos o conductas constitutivos/as de falta grave, cuando la inducción se siga de la comisión.
- m) Encubrir la comisión de faltas muy graves cometidas por otros/as trabajadores/as.
- n) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, utilizando recursos propios de la empresa.

3.- Faltas muy graves:

- a) La falta de respeto muy grave, consistente en la agresión física o verbal, con el público, los/as compañeros/as, superiores o subordinados/as.
- b) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, más de tres días en un periodo de treinta.
- c) Incumplimiento del horario de presencia obligatoria en más de cinco ocasiones seguidas o alternas en un plazo de 30 días, sin que exista justificación.

- d) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- e) El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad y prevención en el trabajo, cuando de ello se deriven riesgos o graves daños para el/la propio/a trabajador/a, sus compañeros/as o el público.
- f) Inducir a otros/as trabajadores/as a la realización de actos o conductas constitutivas de falta muy grave cuando la inducción vaya seguida de la comisión de dicha falta.
- g) La realización de trabajos de cualquier índole, remunerados o no, durante los periodos de baja o I.T. por enfermedad o accidente.
- h) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan tres en un periodo de dos años y hayan sido sancionadas.
- i) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- j) La comisión de dos o más faltas graves en un periodo de 90 días.
- k) El incumplimiento de los servicios mínimos establecidos en caso de huelga, conforme a lo establecido en la legislación vigente.
- l) La desobediencia que cause perjuicio grave a la empresa.
- m) La simulación de enfermedad o accidente, entendiéndose como tal toda acción u omisión del/de la trabajador/a realizada para prolongar la baja por I.T. por enfermedad o accidente.

Artículo 40. Sanciones

Con independencia de su sanción o no, toda falta de asistencia, permanencia o puntualidad supondrá el descuento proporcional al tiempo real no trabajado de las retribuciones correspondientes conforme a lo establecido en las disposiciones aplicables.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las que se detallan en los siguientes artículos del presente Convenio Colectivo.

1. Faltas leves
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación escrita.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
2. Faltas graves
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a sesenta días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a dos años para la promoción de grupo profesional.
3. Faltas muy graves
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos meses a un año.
 - b) Inhabilitación durante dos años para promocionar a otro grupo profesional.
 - c) Despido

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad y categoría profesional del que comete la falta, y repercusión del hecho en los/as demás trabajadores/as y usuarios/as, e incidencia en la prestación del servicio.

Artículo 41. Consideraciones generales

1. Competencias y procedimiento.
 - a) El/la Director/a del Servicio del/de la trabajador/a presunto/a autor/a de una falta será el responsable de comunicar la posible comisión de ésta a la Empresa, a través de la Dirección de RRHH y Calidad.
 - b) Para las faltas leves corresponderá aplicar el régimen disciplinario y, en su caso, imponer la sanción que corresponda al el/la Director/a de RRHH y Calidad con el conforme de la Dirección de la Empresa.
 - c) Para las faltas graves y muy graves, corresponderá imponer la sanción pertinente a la Dirección de la Empresa.
 - d) Para las faltas muy graves se tramitará expediente disciplinario por el Órgano correspondiente del que se dará conocimiento de su inicio al Comité de Empresa, así como de la resolución del mismo.
 - e) La instrucción de expediente para la imposición de sanciones a los/as trabajadores/as que sean miembros del Comité de Empresa, será preceptiva para faltas muy graves y graves, siendo parte el Comité de Empresa a todos los efectos.
2. Extinción y prescripción.
 - a) La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, prescripción de la falta o de la sanción.
 - b) Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjere la extinción de la relación laboral del inculpado/a, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las ac-

tuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubiesen adoptado con respecto al/ a la trabajador/a inculcado/a.

- c) 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 Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá con la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente notificado al/a la interesado/a.
- d) En todo caso, se garantizarán a los/as trabajadores/as los derechos de audiencia y defensa.

Capítulo VIII

Condiciones y garantías sindicales

Artículo 42. Comité de empresa. definición y competencias.

1.- Definición:

El Comité de Empresa de la EMVS es el órgano representativo y colegiado de la totalidad de los/las trabajadores/as para la defensa de sus intereses y tiene capacidad plena para negociar con la Empresa y velar por los acuerdos que con ella se suscriban. Asimismo representará a los/as jubilados/as en aquellas cuestiones que les afecten directamente por la aplicación de este Convenio.

2.- Competencias:

- a) Defender los intereses generales y específicos de los/las trabajadores/as y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales, así como el control de todos y cada uno de sus órganos colegiados.
- b) Conocer el balance, cuenta de resultados y memoria de gestión de la Empresa.
- c) Conocer las decisiones del Consejo de Administración que afecten directamente a cuestiones de personal. A estos efectos será invitado a participar, con voz y sin voto, exclusivamente en el punto del orden del día de la sesión que trate temas relacionados directamente con la situación laboral de los/as empleados/as de la Empresa.

En aquellos otros Consejos en los que no esté incluido ningún punto del orden del día relacionado con temas de personal, la Presidencia del Consejo de Administración podrá invitar al Comité de Empresa a entrar en el punto relativo Ruegos y Preguntas para que ponga de manifiesto alguna cuestión de su competencia. Esta invitación se realizará a solicitud del Comité de Empresa mediante escrito motivado dirigido a la Presidencia del Consejo de Administración con al menos 48 horas de antelación a su celebración.

- d) Emitir informe previo en cuestiones tales como: reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella, reducciones de jornada, traslados totales o parciales de las instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización, reorganización y control de trabajo, del establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- e) Tener acceso a los documentos de la Seguridad Social que se determinen en la legislación vigente.
- f) Conocer trimestralmente las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, así como las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- g) Participar en las convocatorias de promoción interna y acceso exterior como se expresa en el art. 21.4.
- h) Ejercer la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- i) Y, en general, cuantas competencias le sean reconocidas por las disposiciones legales vigentes.

3.- Asignación:

El Comité de Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, para el ejercicio de sus funciones contará con una asignación anual máxima de 600 euros, previa justificación del gasto efectuado.

Artículo 43. Garantías sindicales.

1.- Ninguno de los miembros del Comité de Empresa podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

2.- El comité dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de sus miembros, a fin de que puedan ejercitar sus labores de representación.

Sin rebasar el máximo total de horas sindicales, los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumular mensualmente horas en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. La acumulación de horas entre miembros del

Comité de Empresa y Delegados Sindicales se podrá hacer siempre que se tengan representantes en el Comité de Empresa.

3.- A los efectos del cómputo mensual de horas, no se incluirán las empleadas en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

4.- Ninguno de los miembros del Comité de Empresa podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del/de la trabajador/a en el ejercicio de representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores y en el capítulo VII del Convenio Colectivo.

Artículo 44. Obligaciones sindicales.

El Comité de Empresa, sin perjuicio de cumplir y respetar lo establecido en el ámbito de sus competencias, se obliga expresamente:

- a) A cumplir y respetar lo pactado y negociado con la Dirección de la EMVS.
- b) A desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los/as trabajadores/as.
- c) A comunicar a la EMVS cualquier cambio de persona que se produzca en su seno.
- d) A observar el deber de sigilo con respecto a la información que le haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. Dicho deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Artículo 45. Asambleas de trabajadores.

1.- El Comité de Empresa podrá convocar asambleas de carácter general para todos/as los/as trabajadores/as de la EMVS, responsabilizándose del normal desarrollo de las mismas.

2.- Fuera de la jornada laboral. La Empresa autorizará la convocatoria en los locales propios con los siguientes requisitos:

- a) Solicitarla con una antelación mínima de 48 horas.
- b) Fijar hora, local y orden del día.
- c) Acreditar la legitimación de los convocantes e indicar la persona responsable de la reunión.

3.- Dentro de la jornada laboral. Con los mismos requisitos indicados en el punto anterior podrán autorizarse Asambleas dentro de la jornada laboral, sin reducción de haberes, debiendo celebrarse al inicio o final de la jornada, con duración máxima de dos horas.

4.- Podrán convocarse Asambleas con carácter general para todos/as los/as trabajadores/as si las solicitan 1/3 de la plantilla.

5.- En periodo de negociación colectiva no se fijarán límites a la duración de las asambleas; ni, por otra parte, la Empresa podrá establecer servicios mínimos que impidan a los/as trabajadores/as la asistencia a ninguna de las Asambleas a las que se refiere este artículo.

Artículo 46. Secciones sindicales.

1.- Los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato podrán constituir secciones sindicales.

2.- Su función básica es la de recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los/as trabajadores/as y plantearlas ante la Empresa y el Comité de Empresa y, en general, cuantas atribuciones le asignen las disposiciones legales en vigor.

3.- Podrán convocar reuniones informativas dentro de la jornada laboral con los requisitos establecidos en el punto 2 del art. 45, con una duración no superior a hora y media trimestral no acumulable y sin que su celebración perturbe en modo alguno el normal desenvolvimiento de los servicios de atención al público.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa así como los siguientes derechos:

- a) Acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, con la misma obligación de sigilo profesional.
- b) Asistencia a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
- c) Ser oídos por la empresa antes de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 47. Comité de seguridad y salud laboral.

1.- Definición:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es un órgano paritario y colegiado de participación, cuya función es la consulta regular y periódica de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2.- Composición:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá carácter paritario, y la designación de sus miembros (tres en representación de la Empresa y tres en representación de los/as trabajadores/as) se acomodará a las disposiciones vigentes.

3.- Competencias:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de la EMVS tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. Se constituye como un órgano de asesoramiento al empresario en los asuntos relativos a la seguridad y salud laboral.

4.- Constitución:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral que habrá de constituirse dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio, elaborará su reglamento de funcionamiento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera

En aplicación de lo establecido en el texto articulado del presente Convenio Colectivo, se procede a la conversión de las categorías profesionales existentes en el derogado texto convencional en los Grupos y Niveles vigentes en el presente, de conformidad con la siguiente Tabla:

| ANTIGUA CATEGORÍA PROFESIONAL | NUEVO GRUPO | NUEVO NIVEL |
|-------------------------------|-------------|-------------|
| Director | 0 | 1 |
| Jefe de Servicio | | |
| Jefe de Departamento | 1 | 2 |
| Jefe de Sección | 1 | 3 |
| Técnico de Dirección | | |
| Técnico Superior | 1 | 4 |
| Técnico de Grado Medio | 1 | 5 |
| Técnico de Gestión | 2 | 6 |
| Técnico Administrativo | | |
| Técnico Específico | | |
| Secretaría de Dirección | | |
| Secretaría de Servicio | | |
| Administrativo | 2 | 7 |
| Auxiliar Administrativo | 2 | 8 |
| Técnico de Mantenimiento | | |
| Conserje | 3 | 9 |

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Las categorías profesionales de Jefe de Servicio, Técnico de Dirección, Técnico Administrativo, Técnico Específico, Secretaria de Dirección, Secretaria de Servicio, y Técnico de Mantenimiento serán definitivamente eliminadas y los trabajadores adscritos a ellas pasarán a desempeñar sus servicios de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera, sin menoscabo de las retribuciones que tuvieran reconocidas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Nuevas adscripciones y derechos adquiridos:

1.- Jefe de Servicio.

Los Jefes de Servicio que tengan consolidada la categoría profesional con ocasión de procedimientos de cobertura de vacantes previos a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo pasarán a ser retribuidos de conformidad con lo establecido en las Tablas Salariales aquí pactadas.

Igualmente, el régimen jurídico de nombramiento y cese seguirá siendo de libre designación y cese.

En caso de que el/la trabajador/a fuera cesado como Jefe de Servicio, pasará a prestar servicios como Técnico Superior, pero se garantizará que la retribución que, en ese caso, le correspondiera será la equivalente al Jefe de Servicio en el momento de su cese.

A tal fin, con efectos de la fecha de cese percibirá el Salario Base de Grupo y el Complemento de Nivel correspondiente al Grupo 1 Nivel 4 y el exceso de dichas cantidades hasta el total que viniera percibiendo hasta ese momento será devengado como "COMPLEMENTO PERSONAL I".

Dicho complemento tendrá naturaleza salarial y será no revalorizable, absorbible y compensable.

El cese deberá ser comunicado por la empresa con al menos dos días naturales de antelación a la fecha de efectos.

2.- Jefe de Departamento.

Los Jefes de Departamento que tengan consolidada la categoría profesional con ocasión de procedimientos de cobertura de vacantes previos a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo pasarán a ser retribuidos de conformidad con lo establecido en las Tablas Salariales aquí pactadas.

El acceso a esta categoría será conforme se refleja en el art. 21 de acceso y movilidad del presente Convenio

Igualmente, la Dirección se reserva el derecho de cese, si por cualquier circunstancia, la Jefatura de Departamento, no fuese necesaria para el desarrollo de la actividad de la empresa o el cumplimiento de objetivos no fuera el adecuado.

En caso de que el/la trabajador/a fuera cesado como Jefe de Departamento, pasará a prestar servicios como Técnico Superior, o Técnico de Grado Medio, en función de su titulación, pero se garantizará que la retribución que, en ese caso, le correspondiera será la equivalente al Jefe de Departamento en el momento de su cese.

A tal fin, con efectos de la fecha de cese percibirá el Salario Base de Grupo y el Complemento de Nivel correspondiente al Grupo 1 Nivel 4 ó 5, en función de su titulación y el exceso de dichas cantidades hasta el total que viniera percibiendo hasta ese momento será devengado como "complemento personal i".

Dicho complemento tendrá naturaleza salarial y será no revalorizable, absorbible y compensable.

El cese deberá ser comunicado por la empresa con al menos dos días naturales de antelación a la fecha de efectos.

3.- Jefe de Sección.

Los Jefes de Sección que tengan consolidada la categoría profesional con ocasión de procedimientos de cobertura de vacantes previos a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo pasarán a ser retribuidos de conformidad con lo establecido en las Tablas Salariales aquí pactadas.

El acceso a esta categoría será conforme se refleja en el art. 21 de acceso y movilidad del presente Convenio

Igualmente, la Dirección se reserva el derecho de cese, si por cualquier circunstancia, la Jefatura de Sección, no fuese necesaria para el desarrollo de la actividad de la empresa o el cumplimiento de objetivos no fuera el adecuado.

En caso de que el/la trabajador/a fuera cesado como Jefe de Sección, pasará a prestar servicios como Técnico Superior, o Técnico de Grado Medio, en función de su titulación, pero se garantizará que la retribución que, en ese caso, le correspondiera será la equivalente al Jefe de Sección en el momento de su cese.

A tal fin, con efectos de la fecha de cese percibirá el Salario Base de Grupo y el Complemento de Nivel correspondiente al Grupo 1 Nivel 4 ó 5, en función de su titulación y el exceso de dichas cantidades hasta el total que viniera percibiendo hasta ese momento será devengado como "complemento personal i".

Dicho complemento tendrá naturaleza salarial y será no revalorizable, absorbible y compensable.

El cese deberá ser comunicado por la empresa con al menos dos días naturales de antelación a la fecha de efectos.

4.- Técnicos de Dirección.

Los Técnicos de Dirección estarán adscritos al Grupo 1 Nivel 4.

En el caso de los/as trabajadores/as que tuvieran reconocida la categoría profesional de Técnicos de Dirección con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y, en consecuencia, vinieran percibiendo una retribución superior en cómputo anual a la fijada en las Tablas Salariales del presente Convenio, percibirá el exceso sobre el Salario Base de Grupo y el Complemento de Nivel como "COMPLEMENTO PERSONAL II", que a la entrada en vigor de este Convenio será de 6.558,25 euros.

Dicho complemento tendrá naturaleza salarial y será revalorizable, no absorbible, ni compensable.

5.- Secretario/a de Dirección y Secretario/a de Servicio.

Los/as Secretarios/as de Dirección y Secretarios/as de Servicio estarán adscritos al Grupo 2 Niveles 7 y 8.

Las categorías profesionales de Secretario/a de Dirección y Secretario/a de Servicio pasan a ser puestos de trabajo a los que podrán acceder aquellos/as trabajadores/as que estén adscritos al Grupo 2 Niveles 7 y 8.

En el caso de los/as trabajadores/as que tuvieran reconocida la categoría profesional de Secretario/a de Dirección o Secretario/a de Servicio, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y, en consecuencia, vinieran percibiendo una retribución superior en cómputo anual a la fijada en las Tablas Salariales del presente Convenio, percibirá el exceso sobre el Salario Base de Grupo y el Complemento de Nivel como "COMPLEMENTO PERSONAL II", que a la entra-

da en vigor de este Convenio será de 5.276,56 euros para Secretario/a de Dirección y de 2.371,94 euros para Secretario/a de Servicio.

Dicho complemento tendrá naturaleza salarial y será revalorizable, no absorbible, ni compensable.

Igualmente, el régimen jurídico de nombramiento y cese pasará a ser de libre designación y cese.

En el caso que el/la trabajador/a fuera cesado como Secretario/a de Dirección y/o Secretario/a de Servicio, pasará a prestar servicios como Administrativo o Auxiliar Administrativo, Grupo 2 Niveles 7 y 8, de conformidad con el Grupo y Nivel que tuviera previamente reconocido, percibiendo el Salario Base de Grupo y el Complemento de Nivel que corresponda.

6.- Técnicos Administrativos.

Los Técnicos Administrativos estarán adscritos al Grupo 2 Nivel 7.

En el caso de los/as trabajadores/as que tuvieran reconocida la categoría profesional de Técnicos Administrativos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y, en consecuencia, vinieran percibiendo una retribución superior en cómputo anual a la fijada en las Tablas Salariales del presente Convenio, percibirá el exceso sobre el Salario Base de Grupo y el Complemento de Nivel como "COMPLEMENTO PERSONAL II", que a la entrada en vigor de este Convenio será de 5.276,56 euros.

Dicho complemento tendrá naturaleza salarial y será revalorizable, no absorbible, ni compensable.

7.- Técnicos Específicos.

Los Técnicos Específicos estarán adscritos al Grupo 2 Nivel 7.

En el caso de los/as trabajadores/as que tuvieran reconocida la categoría profesional de Técnicos Específicos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y, en consecuencia, vinieran percibiendo una retribución superior en cómputo anual a la fijada en las Tablas Salariales del presente Convenio, percibirá el exceso sobre el Salario Base de Grupo y el Complemento de Nivel como "COMPLEMENTO PERSONAL II", que a la entrada en vigor de este Convenio será de 2.371,94 euros.

Dicho complemento tendrá naturaleza salarial y será revalorizable, no absorbible, ni compensable.

8.- Técnicos de Mantenimiento.

Los Técnicos de Mantenimiento estarán adscritos al Grupo 3 Nivel 9.

En el caso de los/as trabajadores/as que tuvieran reconocida la categoría profesional de Técnicos de Mantenimiento con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y, en consecuencia, vinieran percibiendo una retribución superior en cómputo anual a la fijada en las Tablas Salariales del presente Convenio, percibirá el exceso sobre el Salario Base de Grupo y el Complemento de Nivel como "COMPLEMENTO PERSONAL II", que a la entrada en vigor de este Convenio será de 7.080,67 euros.

Dicho complemento tendrá naturaleza salarial y será revalorizable, no absorbible, ni compensable.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

En cumplimiento del Plan de Ajustes adoptado entre los representantes de los trabajadores y la Empresa, queda suspendida hasta nuevo acuerdo la aplicación de los artículos 9.4, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32 y 33 del presente Convenio.

Asimismo, queda suspendida hasta nuevo acuerdo la aplicación parcial del artículo 30 del presente Convenio, suspendiéndose la concesión del anticipo del premio al cumplir los 25 años de trabajo efectivo en la empresa y la concesión de 10 días libres por este motivo.

Disposición Adicional Segunda

1.- Con ocasión de la reestructuración de la clasificación profesional existente hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las retribuciones se fijarán, básicamente, en función de dos conceptos retributivos: SALARIO BASE DE GRUPO y COMPLEMENTO DE NIVEL, que vendrán determinados por el nivel retributivo en que esté encuadrado el/la trabajador/a.

2.- Aquellos/as trabajadores/as que, prestando servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, vinieran percibiendo una cantidad superior en cómputo anual a las aquí fijadas sobre los conceptos establecidos y una vez realizada la conversión a los nuevos conceptos, percibirá el exceso como "COMPLEMENTO PERSONAL II".

Este complemento tendrá naturaleza salarial y será revalorizable, en los mismos términos que los conceptos de Salario Base de Grupo y Complemento de Nivel, así como no será absorbible ni compensable.

3.- A los/as trabajadores/as que tuvieran reconocida y consolidada la categoría profesional de Jefe de Departamento o Jefe de Sección y fueran cesados en el desempeño de dicho puesto con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se les garantizará el nivel retributivo que tuvieran hasta dicha fecha.

A tal fin, con efectos de la fecha de cese percibirá el Salario Base de Grupo y el Complemento de Nivel correspondiente al Grupo 1 Nivel 4 ó 5 en función de su titulación y el exceso de dichas

cantidades hasta el total que viniera percibiendo hasta ese momento será devengado como “complemento personal i”.

Dicho complemento tendrá naturaleza salarial y será no revalorizable, absorbible y compensable.

Lo anterior no será de aplicación a aquellos/as trabajadores/as que desempeñaran las funciones propias de dichos puestos pero no hubieran consolidado dicha categoría con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

4.- Los salarios aquí pactados, serán los correspondientes a la entrada en vigor del presente Convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final

La implantación del nuevo sistema de clasificación profesional y, en consecuencia, del nuevo sistema retributivo se articulará en el plazo máximo de tres meses, sin que dicha dilación pueda suponer una pérdida retributiva para los trabajadores. A tal fin, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo designará una Comisión Paritaria a la que la Dirección de RRHH y Calidad dará cuenta de las modificaciones que se ejecuten en el sistema de nóminas así como de la evolución y resultado final del cambio del modelo retributivo.

El presente Convenio Colectivo para el periodo 15 de julio de 2013 a 14 de julio de 2015 es firmado en representación de la Empresa por: D. Pablo Olangua Fernández, D^a María del Sol Caparrós Sanz y D. Rafael Requena Castañol. Y en representación de los/as trabajadores/as, siendo miembros del comité de empresa: D^a Alicia de Senillosa Ramoneda, D^a Lucía Cañizares Campillo y D^a María Jesús Muradas García. En calidad de Secretario D. Pablo López López.

Fdo.: Pablo Olangua Fernández
Director General de Gestión
Fdo.: Rafael Requena Castañol
Director Servicios Jurídicos y Suelo
Fdo.: Lucía Cañizares Campillo
Representante comité de empresa

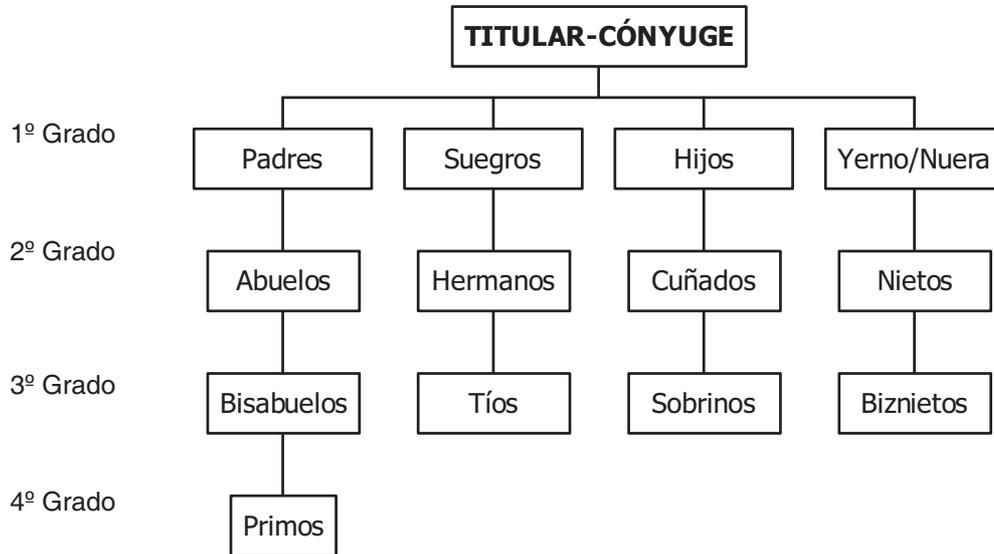
Fdo.: María del Sol Caparrós Sanz
Directora RRHH y Calidad
Fdo.: Alicia de Senillosa Ramoneda
Representante comité de empresa
Fdo.: María Jesús Muradas García
Representante comité de empresa
Fdo.: Pablo López López
El Secretario

ANEXO I

TABLA SALARIAL EMVS

| | S. BASE (EN EUROS) | COMP. NIVEL (EN EUROS) | TOTAL (EN EUROS) |
|----------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------|
| GRUPO 0 | | | |
| Nivel 1 | 58.545,48 | 58.545,48 | |
| GRUPO 1 | | | |
| Nivel 2 | 34.675,41 | 15.587,89 | 50.263,30 |
| Nivel 3 | 34.675,41 | 6.839,22 | 41.514,63 |
| Nivel 4 | 34.675,41 | 4.107,28 | 38.782,69 |
| Nivel 5 | 34.675,41 | 34.675,41 | |
| GRUPO 2 | | | |
| Nivel 6 | 19.462,24 | 10.612,51 | 30.074,75 |
| Nivel 7 | 19.462,24 | 2.038,97 | 21.501,21 |
| Nivel 8 | 19.462,24 | | 19.462,24 |
| GRUPO 3 | | | |
| Nivel 9 | 17.981,36 | 17.981,36 | |
| Trienio: 51,09 euros | | | |

ANEXO II
GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



(03/39.094/13)

