

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2015, 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 “Emsule, Sociedad Anónima” (código número 28100382012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Emsule, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 26 de diciembre de 2014; 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 12 de marzo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO EMSULE, S. A. 2015-2018

PREÁMBULO

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre “Emsule, S. A.”, y la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical FSP-UGT-“Emsule”, de Leganés.

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*—Será de aplicación para todo el personal que presta sus servicios mediante contrato laboral en “Emsule, S. A.”.

El ámbito territorial de aplicación será la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Ámbito temporal de aplicación y denuncia.*—La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Este convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes dos meses antes de la fecha de finalización de su vigencia, entendiéndose que de no ser así quedará prorrogado por períodos de un año. No obstante, se aplicara la Ley vigente en vigor.

Art. 3. *Comisión de seguimiento.*—Dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento que entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo y que estará compuesta de un máximo de cuatro representantes, dos de cada una de las partes, pudiendo ambas partes llevar asesores cuando lo consideren oportuno.

En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir para no aplicar las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se adoptará los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

Art. 4. *Tiempo de trabajo. Jornada laboral.*

A) La jornada de trabajo efectivo, una vez descontados los períodos correspondientes a descanso semanal, fiestas, vacaciones y asuntos propios será en cómputo anual máximo de 1.547 horas, para todos los/las trabajadores/as en jornada completa. Se adjuntará a finales del año anterior como anexo, el calendario laboral correspondiente al año posterior perteneciente al ámbito temporal de aplicación del convenio.

En el 2015, 2016, 2017 y 2018 será de 37,50 horas realizadas con carácter general de lunes a viernes.

Se considera tiempo de trabajo efectivo:

- La interrupción del trabajo para bocadillo de 20 minutos.
- Traslados autorizados dentro de Leganés.
- Traslados autorizados dentro de la Comunidad de Madrid.

B) Regulación de jornadas especiales: En consideración al carácter de servicio público que provee la “Emsule, S. A.”, en cuanto a sus actividades se acuerda regular la consideración de jornadas especiales para las desarrolladas por determinados trabajadores/as en puestos de trabajos precisos.

Se podrán establecer cambios de jornada en períodos especiales tales como promoción de viviendas, visitas a las mismas, recogida de solicitudes, etc., de manera justificada. Dicha modificación de jornada, deberá notificarse a los/as trabajadores/as con la antelación máxima posible y nunca después de 48 horas.

Se acuerda reconocer 15 minutos de descanso en jornadas partidas en el tramo de jornada mayor.

Se concederá una hora de flexibilidad dentro de la jornada laboral en atención a situaciones por conciliación de la vida familiar.

Art. 5. *Calendario de trabajo.*—Las fiestas nacionales, autonómicas y locales serán las que determine el organismo competente de la Administración Central o Autonómica o, en su caso, se determine para la Comunidad de Madrid y municipio de Leganés.

Asimismo, los días 24 y 31 de diciembre serán considerados fiestas administrativas. Se establecen los siguientes horarios atendiendo a los distintos puestos de trabajo:

- Continuo: Lunes a viernes, 8 a 15 horas.
- Partido: Lunes a jueves:
 - 10 a 14 horas.
 - 17 a 20 horas.

El horario partido será realizado por el menor número de trabajadores/as necesario, que en ningún caso superarán el 50 por 100 de la plantilla.

Con carácter general, en los períodos de Navidad (del 20 de diciembre al 9 de enero) y Semana Santa, el horario será de 8 a 15 horas. El horario de verano (15 de junio a 15 de septiembre) será continuado a excepción de un día con horario partido, salvo que se esté en período especial.

Art. 6. *Vacaciones*.—El período de vacaciones anuales retribuidas, cuyo disfrute será obligatorio no compensado económicamente, se estipula en 22 días laborables del calendario establecido, o la parte proporcional de existir una antigüedad inferior a un año, a disfrutar preferentemente entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

A petición del trabajador/a podrán ser fraccionados a lo largo del año en distintos períodos, siempre y cuando no coincida con “períodos especiales”.

Se garantizará a todos los/las trabajadores/as que estén en activo, 13 festivos en calendario de lunes a viernes, de las 14 fiestas anuales.

Art. 7. *Permisos retribuidos*.—Los permisos y licencias que pueden disfrutar los/as trabajadores/as son:

A) Por cumplimiento de deberes inexcusables:

Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que se presenten justificantes. A los efectos de este tipo de licencias, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral los siguientes:

- 1) Expedición y renovación el DNI, carné de conducir, pasaporte y certificados.
- 2) Citaciones de juzgados, Comisarías, Delegaciones de Gobierno u otros organismos oficiales. Solamente se concederá este permiso cuando el trabajador sea citado expresamente por el Organismo con día y hora señalada, nunca cuando se presente sin haberlo sido, para lo cual deberá utilizar otro tipo de permisos (asuntos particulares).
- 3) Asistencia a las tutorías de los hijos en los centros educativos. Se acuerda como criterio:
 - Poder asistir a una tutoría al trimestre por curso escolar por uno de los tutores legales de los hijos, aportando justificante firmado por el Centro Educativo.
 - Si fuera necesaria la asistencia de ambos tutores legales, deberán aportar justificante especificando que es necesario que asistan a tutoría ambos tutores legales.
- 4) Período de adaptación de los hijos en los Centros Educativos (EE. II., CC. NN. y colegios).
- 5) Consulta al trabajador social si el emplead@ público tiene personas mayores a su cargo, el tiempo necesario aportando justificante.

B) Por exámenes: Por exámenes parciales o finales y demás pruebas de aptitud, será de la jornada completa cuando se celebre el mismo durante la jornada de trabajo; y de dos horas al principio o al final de la jornada, si el examen se celebra fuera de la jornada laboral. Además de los estudios oficiales reconocidos, se reconocen como exámenes oficiales los necesarios para la obtención del carné de conducir en cualquiera de sus categorías.

Se entiende como prueba de aptitud las promovidas por organismos oficiales y aquellas que tengan por objetivo la obtención de una titulación o licencia oficial.

C) Por matrimonio: Por matrimonio, diecisiete días naturales. Las vacaciones se podrán acumular al permiso por matrimonio si no se causara perjuicio al servicio. El primer día del permiso deberá ser el inmediato anterior a la boda o el mismo día. En el supuesto de establecimiento de pareja de hecho, se disfrutará de este permiso.

D) Permiso por parto: Por maternidad, una semana más de los establecido por Ley. En caso de parto múltiple se concederán dos semanas más de lo que fije la Ley.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de 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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder del permiso concedido en este apartado o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

E) Por preparación al parto: La mujer trabajadora tendrá derecho, previa presentación de documento, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto, impartido por Organismos de Salud Pública.

F) Por lactancia: Por lactancia, tendrán derecho, los/as trabajadores/as (cualquiera de ellos, hombre o mujer, siempre que demuestren que el otro cónyuge ha renunciado a dicho derecho), a la ausencia de dos horas del trabajo, para el cuidado de un hijo menor de 9 meses. Estas dos horas podrán ser tomadas al comienzo fin o en medio de la jornada laboral, salvo que se acredite previo informe, el perjuicio del servicio, ante la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Los/as trabajadores/as o trabajadoras podrán acumular el permiso de lactancia y disfrutarlo a continuación del de maternidad. En este caso, el permiso a acumular será de una hora diaria por cada día laborable en que el trabajador o trabajadora tendría que acudir a su puesto de trabajo desde la finalización del permiso de maternidad hasta que el hijo cumpla 12 meses. En el caso de que no exista acumulación se mantienen las dos horas hasta los 12 meses.

G) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple. En el supuesto de adopción o acogimiento, con una semana más de permiso.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del emplead@ público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder del permiso concedido en este apartado o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

H) Por asuntos particulares:

1. Durante los años del 2015 al 2018 podrán disfrutar de cinco días laborales de permiso por asuntos particulares sin que como regla general estos días puedan acumularse a las vacaciones anuales.
2. La fecha de disfrute de los días de libranza no podrá ser establecida unilateralmente por la "Emsule, S. A.", como principio general.
3. Para que todos los/las trabajadores/as tengan la garantía de poder disfrutar los días de libranza en cualquier fecha del año, la "Emsule, S. A.", y el Delegado de Personal están de acuerdo en la obligatoriedad de concederlos siempre que se garantice la presencia del 50 por 100 de la plantilla.
4. El personal con contrato inferior a un año o contrato de jornada inferior a la de carácter general tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de los días de libranza por asuntos particulares.

I) Por enfermedad grave de parientes o accidente:

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

TRABAJAD@R/CÓNYUGE

1.º GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2.º GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS
3.º GRADO	BISABUELOS	TIOS	SOBRINOS	BIZNIETOS
4.º GRADO	PRIMOS			

Este permiso podrá solicitarse de forma discontinua.

Se entenderá que existe enfermedad grave, cuando sea necesaria la hospitalización o intervención quirúrgica (hospitalaria) del enfermo, o cuando se acredite mediante certificado o informe facultativo.

La cesárea tendrá la consideración de enfermedad grave.

El parto tendrá consideración de enfermedad grave solo para padres, padres políticos, hijos e hijos políticos.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

En casos de extrema gravedad y superados estos días se concederá el permiso sin derecho a retribución, sin necesidad de cumplir los plazos que se fijan en el artículo 8 para la concesión de permisos sin retribución.

Los días de permiso serán:

- 1) Cinco días laborables como máximo en caso de enfermedad grave o accidente de:
 - 1.º grado de consanguinidad y afinidad del (cónyuge, padres, suegros, hijos yernos y nueras) del trabajador o cónyuge.
 - 2.º grado de consanguinidad y afinidad (abuelos, hermanos, cuñados y nietos) del trabajador o cónyuge que convivan con él.
 - 2) Tres días laborables dentro de la Comunidad de Madrid y cuatro días fuera de la misma en caso de enfermedad grave o accidente de:
 - 2.º grado de consanguinidad y afinidad (abuelos, hermanos y nietos) del trabajador o cónyuge que no convivan con él.
En el caso de cuñados el permiso será de dos días laborables dentro de la comunidad de Madrid y cuatro días laborables fuera de la Comunidad.
 - 3) Dos días laborables para intervención quirúrgica ambulatoria en caso de cónyuge, hijos o padres del trabajador.
El permiso por enfermedad grave de parientes se podrá disfrutar de forma fraccionada en períodos de media jornada.
- J) Por fallecimiento de parientes:
- 1) Diez días por fallecimiento de cónyuge o hijos del trabajador.
 - 2) Cinco días laborables por fallecimiento de:
 - Padres, suegros, yernos y nueras del trabajador o cónyuge.
 - Parientes de segundo grado (abuelos, hermanos, cuñados y nietos) del propio trabajador o cónyuge y que convivan con él.
 - 3) Tres días laborables dentro de la Comunidad de Madrid y cuatro días laborables fuera de la misma por fallecimiento de:
 - Parientes de segundo grado ascendientes o descendientes del cónyuge.
 - Parientes de segundo grado (abuelos, hermanos y nietos) del trabajador que no convivan con él.
 - En caso de cuñados será de dos días laborables dentro de la Comunidad y cuatro días laborables fuera de la Comunidad.
 - 4) Un día dentro de la Comunidad de Madrid o dos fuera de la misma, pudiendo elegir el empleado público entre el día del fallecimiento o el día del sepelio, en caso de fallecimiento de:
 - Parientes de tercer grado (bisabuelos, tíos, sobrino y biznietos) del trabajador o del cónyuge.

El día del fallecimiento deberá estar incluido en los días de permiso o ser el día inmediatamente anterior al referido permiso.
- K) Asistencia a consulta médica con hijos menores de 16 años: El tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica o especialista en organismos de Salud Pública con hijos menores de 16 años por enfermedad de los mismos, justificando dicha enfermedad documentalmente.
- L) Por acompañamiento a consulta médica con parientes: El tiempo necesario para asistencia a consulta médica o especialista en organismos de Salud Pública con padres, cónyuges e hijos mayores de 16 años siempre que se acredite por el médico ser imprescindible el acompañamiento a consulta.
- M) Por asistencia a consulta médica: El tiempo necesario para consultas y reconocimientos médicos realizados en organismos de Salud Pública, por enfermedades del trabajador.
- N) Por asistencia a congresos: Por asistencia a congresos de entidades públicas, partidos y sindicatos, siempre que se acredite la condición de electo.
- Ñ) Por traslado de domicilio: Por traslado de domicilio habitual dos días.
- O) Por matrimonio de parientes: Por matrimonio de hijos, padres, abuelos, hermanos, hermanos políticos, nietos y sobrinos; se disfrutará de un día si fuera dentro de la

provincia y dos días si tuviera lugar fuera de la provincia, siendo elegido por el interesado el día anterior o posterior al hecho.

- P) Por nacimiento de hijo. Permiso de paternidad por el nacimiento de hijo o aborto, acogimiento o adopción de un hijo.

Tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso se sumará al de enfermedad grave siempre que el nacimiento sea por cesárea.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en el permiso por parto y en el permiso por adopción o acogimiento.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los emplead@s públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- Q) Permiso por razón de violencia de género: Sobre la mujer empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

Art. 8. *Permisos no retribuidos.*—Podrán concederse licencias por asuntos propios al personal contratado con carácter indefinido, sin ninguna retribución y por un período máximo de seis meses. La concesión de esta licencia se subordina a la necesidad del servicio y entre la concesión de uno y otro deberán transcurrir los períodos de tiempo que se indican:

- De 1 día a 15 días: 3 meses.
- De 16 días a 1 mes: 6 meses.
- De 1 mes y 1 día a 3 meses: 1 año.
- De 3 meses y 1 día a 6 meses: 2 años.

El trabajador que lo solicite por causa justificada y acreditándolo mediante la oportuna documentación, podrá solicitar disminuir su jornada hasta en un 50 por 100 con la reducción proporcional de haberes y durante un período mínimo de seis meses. Tendrá que dejar transcurrir un período de dos años desde que finalice un permiso hasta la petición de otro de estas características.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Cuando el empleado público tenga el cuidado directo de persona mayor que requiera especial dedicación, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

Art. 9. *Excedencias.*

1.A) Voluntaria: Los trabajadores fijos, que lleven como mínimo un año al servicio de “Emsule, S. A.”, podrán, solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Si los servicios prestados fueran de tres años completos, el tiempo de excedencia podrá ser de hasta quince años.

1.B) Forzosa: Los afiliados a una central sindical o a un partido político tendrán derecho a excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad que exijan plena dedicación. La reincorporación se verificará en la misma categoría profesional y puesto de trabajo que ostentaban al iniciarse dicha excedencia.

Todos aquellos a los que se declare en esta situación por causas previstas en la Ley se les reservará el puesto de trabajo y destino, siendo computable a efectos de antigüedad y derechos básicos el tiempo que permanezcan en dicha situación.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa.

Art. 10. *Conceptos retributivos.*—Los conceptos retributivos estarán compuestos por:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento salarial.

Dichas tablas se adjunta como Anexo I.

“Emsule, S. A.”, hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia, no más tarde del día 26 de cada mes, salvo causas de fuerza mayor acreditadas ante el colectivo de los trabajadores.

Art. 11. *Salario base.*—El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 12. *Antigüedad.*—1. Los trabajadores en régimen laboral devengarán el complemento de antigüedad por bienios y quinquenios cuantificándose económicamente el bienio y el quinquenio en un 5 por 100 y un 7 por 100 del sueldo base respectivamente.

2. Se devengarán los cuatro primeros años dos bienios, percibiendo a partir del noveno año el primer quinquenio.

3. El complemento por antigüedad se devenga el día 1 del mes siguiente al que se cumpla.

4. El personal con contratos temporales que superen los dos años de antigüedad tendrán derecho a la percepción económica por este concepto.

5. El personal que finalice su relación laboral con “Emsule, S. A.”, y tras un período de interrupción volviera a ser contratado comenzará de nuevo el cómputo para la antigüedad, salvo que el último contrato sea indefinido que se le reconocerán los servicios prestados con anterioridad, siempre que no existiera indemnización en los contratos anteriores.

6. En el caso de promoción interna se mantendrá el cómputo de la antigüedad independientemente del posible cambio de situación jurídica que se produzca.

Art. 13. *Complemento salarial.*—El Complemento Salarial retribuye las condiciones particulares de todos los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, disfunciones horarias, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

Art. 14. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias serán dos al año. Se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Su cuantía será el 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo base (mensual).
- Antigüedad (mensual).
- Complemento salarial (mensual).

Se devengará con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria, se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentaavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera comprendido por período de seis meses.
- b) Los trabajadores en servicio activo en situación de permiso no retribuido, tendrán derecho a las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre, pero con la reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados.
- c) En caso de cese, la última paga extraordinaria de devengará el día del cese, y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Art. 15. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos de este convenio aquellas que rebasen la jornada ordinaria de trabajo obligada para cada trabajador según los calendarios que les sean de aplicación.

2. En ningún caso se podrá superar por parte de ningún trabajador el tope anual legalmente establecido de 80 horas extraordinarias (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

3. La realización de horas extraordinaria se registrará día a día y se entregará copia del parte de horas extraordinarias al trabajador y a la comisión de seguimiento.

4. La empresa se compromete a la creación de un puesto de trabajo por cada 600 horas extraordinarias computadas anualmente. El referido puesto de trabajo será, lógicamente creado, para la categoría en la que se produjeran las mencionadas horas extraordinarias.

5. Las horas realizadas cada mes se harán efectivas en la nómina del mes siguiente. Cuando sean compensadas en tiempo libre se disfrutarán como máximo dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de dichas horas.

6. La compensación de las horas extras realizadas se compensará según:

- 1 hora extraordinaria = 1 horas y 45 minutos.
- 1 hora festiva = 2 horas y 45 minutos.
- 1 hora nocturno = 2 horas y 10 minutos.

Art. 16. *Indemnización por razón de gastos de desplazamiento y dietas.*—El trabajador tendrá derecho a percibir en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados realizar por razones del servicio. A tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- A) Dietas.
- B) Gastos de desplazamiento.

A los efectos de apartado A) se estará a lo regulado en el Real Decreto 462/2002 y con las posibles modificaciones posteriores que la Ley determine.

A todo el personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse se le abonarán los gastos que este desplazamiento genere. En el caso de utilizar vehículo propio se le abonará al trabajador la cantidad de 0,25 euros por kilómetro realizado.

Art. 17. *Anticipo de nómina.*—Los trabajadores de “Emsule, S. A.”, tendrán derecho a obtener anticipos de nómina de hasta un 75 por 100 de la nómina mensual, reintegrándolo por descuento en la nómina dentro del mismo mes.

Se concederá un único anticipo por mes.

La concesión del anticipo se hará en un período inferior a diez días desde la solicitud.

Art. 18. *Incremento salarial y cláusula de revisión.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) registrase al 31 de diciembre (en alguno de los años que tiene el convenio vigor) un incremento superior al IPC previsto por el gobierno para dicho año, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se efectuara automáticamente una revisión de todos los conceptos retributivos.

La diferencia que entrañe dicha revisión será computada desde el 1 de enero del año en curso y se abonará en la nómina del año siguiente, quedando consolidado este incremento en los conceptos retributivos.

Para el año 2015, 2016, 2017 y 2018 aplicaremos lo que se apruebe en la Ley de Presupuestos y la Ley de Acompañamiento para las Empresas Públicas.

Art. 19. *Prestaciones de carácter social.*

- Prestaciones sociales: Se establece un fondo anual 18.000 euros.

TABLA DE PRESTACIONES PASIVAS

TIPOLOGÍA DE LA PRESTACIÓN	Nivel salarial/Límite anual	
	HASTA 40.000,00 €	DE 40.000,01 € A 55.000,00 €
Gafas	50% Máximo 500 €	30% Máximo 300 €
Tratamiento Odontológicos	50% Máximo 1.800 €	30% Máximo 1.000 €

APARTADOS	NIVEL 1	NIVEL 2
Gafas	109 €	65 €
Gafas bifocales	135 €	81 €
Cristales para gafas	72 €	43 €
Cristales para gafas bifocales	85 €	51 €
Lentillas	99 €	60 €

En el caso de no gastar la totalidad del fondo destinado para ayudas sociales el sobrante se incrementará para el fondo de formación del año siguiente.

- Asistencia jurídica: Cuando el trabajador fuera demandado ante la Justicia o fuese objeto de sanción en el ejercicio de sus funciones laborales, se le facilitará, previo informe favorable de la Comisión de Seguimiento, asistencia jurídica, así como el abono de etc., que no pudiera cubrir el seguro colectivo de responsabilidad civil. Esta asistencia se mantendrá hasta que, habiéndose agotado los posibles recursos exista sentencia firme.

“Emsule, S. A.”, garantiza la asunción de la asistencia jurídica y responsabilidad civil de los trabajadores que precisaran, derivada del cumplimiento de su actuación como empleados públicos.

Se obtendrá asistencia jurídica en casos de demandar el trabajador por agresión de parte de ciudadanos.

- Responsabilidad civil: “Emsule”, garantiza la asunción de la responsabilidad civil de sus empleados como consecuencia del ejercicio de sus funciones. La Comisión de seguimiento estudiará las condiciones de los seguros que puedan afectar a todos los trabajadores de “Emsule”.

“Emsule, S. A.”, suscribirá una póliza de seguro de accidentes laborales para cubrir la responsabilidad en que pudiera recaer como patronal.

- Seguro de Vida: La póliza de seguro de vida se fija para el 2013 en 32.492,11 euros por fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

La revalorización del capital asegurado se realizará automáticamente en los años sucesivos según el IPC del año anterior, siendo por cuenta de “Emsule”.

- Pagas anticipadas: Se establece un fondo anual de 20.000 euros para todos los trabajadores. Cuando el fondo disponible no sea suficiente para la concesión de anticipos a todos los trabajadores que lo hayan solicitado, la adjudicación se realizará de acuerdo con los criterios establecidos en el reglamento establecido por la Comisión.

- Importe máximo solicitado: 2.400,00 euros.
- Plazo máximo de reintegro: 28 meses.

Art. 20. *Complemento por IT.*—El trabajador en incapacidad temporal (IT) percibirá un complemento salarial al pago delegado de la Seguridad Social con el fin de alcanzar el 100 por 100 de sus retribuciones salariales.

Art. 21. *Salud laboral.*—En materia de salud laboral se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

La Comisión de Seguimiento será la encargada de confeccionar un reglamento que adapte dicha Ley a las circunstancias particulares de la empresa.

Los trabajadores de “Emsule”, serán incluidos en el estudio y elaboración del mapa de riesgos laborales que al efecto se solicitará a FREMAP.

Art. 22. *Derechos de salud laboral.*

- a) Accidentes de trabajo: Los trabajadores de “Emsule” dispondrán de una Mutua de Accidentes de Trabajo. Asimismo serán informados por escrito del lugar o lugares donde deban dirigirse en caso de accidente laboral, así como de los requisitos que les pueden exigir para ser atendidos con carácter de urgencia.
- b) Trabajo con pantalla de ordenador: Se respetará lo que se determine en las directivas de la OIT y CEE.
- c) Se dotará de un botiquín de primeros auxilios en el centro de trabajo.
- d) Los trabajadores de “Emsule” tendrá derecho a un reconocimiento médico anual.

Art. 23. *Clasificación profesional.*

Grupos profesionales:

En tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76 del EBEP, y con carácter transitorio, los grupos de clasificación existentes actualmente se integrarán de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Clasificación actual	Equivalencia
Grupo A	Subgrupo A1
Grupo B	Subgrupo A2
Grupo C	Subgrupo C1
Grupo D	Subgrupo C2
Grupo E	AP

- Subgrupo A1 (Clasificación actual Grupo A. Titulados superiores): Pertenecen a este grupo profesional los/as trabajadores/as de categorías que requieran estar en posesión del Título Universitario de Grado Superior, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado.
- Subgrupo A2 (Clasificación actual Grupo B. Titulados de Grado Medio): Pertenecen a este grupo profesional los/as trabajadores/as de categorías que requieran estar en posesión del Título Universitario de Grado Medio, siendo el contenido de la prestación complejo y especializado técnicamente.
- Subgrupo B (sin clasificación actual): Para el acceso se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior. No obstante, para la determinación de este grupo se estará a la implantación general de las nuevas titulaciones.
- Subgrupo C1 (Clasificación actual Grupo C. Titulados de Bachiller o equivalente): Pertenecen a este grupo profesional los/as trabajadores/as de categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del Título de Bachiller o equivalente, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.
- Subgrupo C2 (Clasificación actual Grupo D. Titulados de Educación Secundaria Obligatoria o equivalente): Pertenecen a este grupo profesional los/as trabajadores/as de categorías que requieran estar en posesión del Título de Graduado en Enseñanza Secundaria Obligatoria o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en posesión de conocimientos de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.
- Agrupación Profesional (Clasificación actual Grupo E. Certificado de Escolaridad): Pertenecen a este grupo profesional los/as trabajadores/as no especialmente cualificados integrados en categorías profesionales para las que se exija estar en posesión del certificado de escolaridad y que no se exija estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel de formación profesional o similar y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas.

Para el acceso a cada uno de los Grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

En determinados supuestos de promoción interna, la Comisión de Seguimiento podrá acordar la sustitución de esta exigencia por otros requisitos mínimos.

A su vez, los/las trabajadores/as del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Nombre de la categoría	Grupo
Para el Área de Administración	
Titulado Superior o Universitario de Grado	A1
Titulado de Grado Medio o Universitario de Grado	A2
Titulado Técnico Superior	B
Bachiller superior	C1
Educación Secundaria Obligatoria	C2
Certificado de Escolaridad	AP
Para el Área de Oficios	
Encargado General/Técnico	C1
Encargado	C2

La pertenencia a una categoría es la que determina la posibilidad de acceder a los puestos de trabajo concretos de la Relación de Puestos de Trabajo.

Relación de puestos de trabajo:

- Técnico Superior Gestión Administrativa.
- Mando Intermedio.
- Administrativo Cajero.
- Administrativo.
- Mando Intermedio (Técnico).
- Vigilante de Obra.
- Encargado de Obra.
- Arquitecto Técnico.

Art. 24. *Creación de empleo.*—La Comisión de Seguimiento será la encargada de abordar la forma y tiempo de la creación de nuevas plazas. Con carácter general y en atención al acuerdo firmado entre los sindicatos y la corporación en materia de estabilidad en el empleo, a un trabajo de carácter estable le corresponderá un contrato estable.

24.1. Estabilidad en el empleo: Los trabajadores de “Emsule, S. A.”, estarán acogidos al artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25. *Forma de ingreso.*—Para la cobertura de plazas con carácter fijo podrán optar en primer lugar los trabajadores que en ese momento tengan un contrato temporal.

Si dicha plaza quedara desierta, se procederá a solicitar al INEM un número de aspirantes entre los que se realizará un proceso selectivo.

Dicho proceso se realizará mediante una prueba selectiva en la que, además de tres representantes de la empresa estarán presentes dos representantes sindicales, uno por cada sindicato del área pública local o comarcal.

Cuando la cobertura de las plazas sea con carácter temporal, se reunirá la comisión paritaria del Convenio para decidir la forma del proceso selectivo.

Art. 26. *Promoción interna.*—Cuando quede vacante una plaza de categoría superior, se realizará una prueba selectiva entre los trabajadores fijos en la que se valorará lo siguiente:

- Antigüedad: 10 por 100.
- Prueba objetiva: 60 por 100.
- Entrevista curricular: 10 por 100 distribuido en formación específica al puesto y experiencia.
- Informe del desempeño: 20 por 100.

En el caso de que no hubiera aspirante o ninguno superases las pruebas se procederá como en el artículo anterior.

En el caso en el que temporalmente (por baja o excedencia) algún trabajador, por necesidades del servicio realizara trabajos de superior categoría este será retribuido con la diferencia del puesto de trabajo. Para lo cual se establecerá por la comisión de seguimiento un proceso de selección abreviado.

La comisión de seguimiento del Convenio hará una valoración de las categorías profesionales existentes en el artículo 23, clasificación profesional, en el primer trimestre del año 2015, atendiendo a las funciones que desarrollan y titulación de los trabajadores.

Art. 27. *Sustituciones.*—Las bajas de los trabajadores de “Emsule” se sustituirán por personal que se contrate a tal efecto.

En todo caso se sustituirán todas las bajas por incapacidad temporal, maternidad y permiso sin sueldo, superiores a un mes siempre que la actividad de la empresa lo requiera, siendo sustitución inmediata en períodos especiales.

Art. 28. *Formación.*—Los trabajadores de “Emsule”, en materia de formación, estarán a lo dispuesto en el Reglamento de formación de la empresa. Se establece un importe mínimo de 6.000 euros anuales en gastos de formación, no siendo una cuantía obligatoria si se obtiene formación gratuita de los diferentes organismos públicos o privados.

Los gastos de formación correrán a cargo de “Emsule, S. A.”, Se procurará elegir cursos que se impartan fuera del horario laboral, no obstante en casos puntuales podrán realizarse dentro del horario laboral.

Art. 29. *Derechos y garantías sindicales.*

Delegado de personal:

— Derechos:

- Recibir información sobre la marcha económica de “Emsule, S. A.”, en las partidas que afectan al personal y siempre a petición de este.
- Negociar el convenio.
- Recibir información de todos los cambios que afecten al personal.
- Participar en la confección de ofertas de trabajo.
- Control de Contratos.

— Garantías:

- Tendrá las garantías personales que establezcan las leyes que les sean de aplicación, para el Delegado de Personal.
- Dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales.

Y los derechos y garantías de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

Secciones sindicales: “Emsule, S. A.”, reconoce a los trabajadores afiliados a un sindicato, el derecho a constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de sus respectivos sindicatos y según la regulación que al respecto se establece en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical interpretada de acuerdo con el contenido de la sentencia 98/1985, de 29 de julio, del Tribunal Constitucional.

Las Secciones sindicales dispondrán de 12 horas anuales para la celebración de Asambleas en horas de trabajo.

Asamblea de trabajadores: Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 25 horas anuales retribuidas dentro de la jornada de trabajo.

Art. 30. *Coche de empresa.*—Los trabajadores que tengan que desplazarse en Leganés o Madrid por motivos de trabajo utilizarán el coche de “Emsule, S. A.”, y dichos trabajadores tenderán a no utilizar sus coches particulares.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Según establece el punto XVI, “Gestión de los Servicios Públicos”, del acuerdo Marco Regional 2009-2011, firmado por la Federación de Municipios de Madrid y los sindicatos UGT, CC OO y CSI-CSIF: Para el caso de que por cualquier causa: extinción de la personalidad, modificación de la fórmula de gestión..., de “Emsule, S. A.”, se plantee cualquier problema con la titularidad, transmisión de la plantilla, el equipo de gobierno reubicará a los trabajadores afectados en el seno del Ayuntamiento.—Firmado.

ANEXO I 2015

Nº R.P.T.	Nº CATALOGO	NATURALEZA	GRUPO DE TITULACIÓN	GRUPO Y SUBGRUPO	NIVEL DE C. DE DESTINO	Nº DE TRABAJADORES EN EMSULE	NOMBRE DEL PUESTO EN EMSULE	BASE ANUAL EMSULE	COMPLEMENTO ANUAL EMSULE	SUELDO ANUAL EMSULE
11	76	L	A	A1	24	1	TECNICO SUPERIOR GESTION ADMINISTRATIVA	48.328,54 €		48.328,54 €
28	67	L	C	C1	20					
63	112	L	B	A2	18	3	MANDO INTERMEDIO	34.589,28 €	2.132,15 €	36.721,43 €
98	52	L	C	C1	20	1	ARQUITECTO TECNICO	36.387,03 €		36.387,03 €
101	52	L	D	C2	18	1	ENCARGADO DE OBRA	36.899,93 €		36.899,93 €
144	1	L	C	C1	16	1	ENCARGADO DE OBRA	33.259,04 €		33.259,04 €
144	1	L	C	C1	16	1	ADMINISTRATIVO CAJERO	28.450,82 €	2.132,15 €	30.582,97 €
221	80	L	B	A2	24	11	ADMINISTRATIVO	27.396,77 €	2.132,15 €	29.528,92 €
268	15	L	C	C1	17	1	MANDO INTERMEDIO TECNICO	45.519,52 €		45.519,52 €
						1	VIGILANTE DE OBRA	35.452,47 €	2.132,15 €	37.584,62 €

(03/10.127/15)

