

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo», en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACION

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

CONSEJERIA DE TRABAJO Y EMPLEO

DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo de «La Empresa Municipal de la Vivienda de Toledo, S.A.», y del personal laboral a su servicio, número de Código de Convenio 4501212, suscrito, de una parte, por la Gerencia de la Empresa Municipal de la Vivienda de Toledo, S.A., y de otra, en nombre de los trabajadores, por la Delegada de Personal de la Empresa, firmado el día 17 de febrero de 2010 y presentado ante este Organismo en 23 de febrero de 2010, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 92 de 2004, de 11 de mayo de 2004, por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 25 de febrero de 2010.- El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

ACTA DE LA REUNION DE LA MESA NEGOCIADORA DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE TOLEDO, S.A. PARA LOS AÑOS 2010-2011

En la Sala de Reuniones de la Empresa Municipal de la Vivienda de Toledo, S.A., con domicilio social en la calle San Ildefonso, número 2 de Toledo, se celebra reunión de la Mesa Negociadora, siendo las 9,30 horas del día 17 de febrero de 2010.

Como representantes de la Empresa Municipal de la Vivienda de Toledo, S.A., asisten don Aurelio San Emeterio Fernández, Vicepresidente de la misma y don Luis Enrique Espinosa Guerra,

Gerente General. Por parte de los trabajadores, la Delegada Sindical doña Luisa María Muñoz González. Como asesor don Javier Pina Pulido de la central sindical de Comisiones Obreras.

Existiendo quórum suficiente para la válida constitución de la Mesa, se da continuación al estudio sobre la comunicación recibida por parte de la inspección de trabajo y seguridad y social en lo referente a la materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y remitido respecto del contenido del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda de Toledo, S.A. y otros aspectos.

PUNTO 1.- CORRECCIONES AL CONVENIO COLECTIVO SEGUN INDICACIONES DE LA INSPECCION DE TRABAJO.

Visto el informe remitido, por unanimidad de los presentes se acuerda suscribir en la totalidad las recomendaciones de la inspección de trabajo y seguridad. Por tanto, la redacción de los artículos tendrán las siguientes modificaciones:

1.- Artículo 14.

Se modifica el apartado 3 de dicho artículo estableciendo que en el caso de desacuerdo se aplicarán criterios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores con responsabilidades familiares.

2.- Artículo 19.1.

La terminología empleada al referirse al alumbramiento o gestación se elimina y se reconoce el mismo derecho en los casos de adopción y acogimiento preadoptivo o permanente.

3.- Artículo 22.9.

Se elimina en su totalidad por contradictorio con el artículo 19.

4.- Artículo 29.2.

En cuanto al segundo párrafo, la duración de la excedencia por cuidados de familiares hasta segundo grado se amplía a dos años, ya que en el Convenio Colectivo quedaba fijada la duración en un año y ese tiempo es contrario a lo establecido en el artículo 46.3 segundo párrafo del Estatuto de los Trabajadores.

5.- Artículo 73.

Se incluye como falta muy grave el acoso sexual o por razón de sexo por estar tipificada como tal en el artículo 54.20 g) del Estatuto de los Trabajadores, tanto en el caso de acoso horizontal como vertical.

En cuanto a la indicación por parte de la inspección de que falta también la negociación del protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo obligatorio para todas las empresas desde la Ley Orgánica 3 de 2007 para la Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres, y la necesidad de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, la empresa está en la actualidad elaborando un Plan específico de Igualdad.

6.- En cuanto a que no se recoge ninguna base para la promoción profesional en el seno de la empresa, la Mesa Negociadora considera que queda reflejada en el artículo 47 sobre promoción interna y artículo 48 sobre oferta pública de empleo, recogiendo tanto los procedimientos como las valoraciones.

2.- Convocatoria de una plaza de oficial administrativo.

La Gerencia comunica la convocatoria de dicha plaza que será de promoción interna para los trabajadores con la categoría de auxiliar administrativo según el artículo 47 del Convenio Colectivo. En la próxima reunión de la Mesa Negociadora se pactarán las bases de la convocatoria.

3.- Lectura y aprobación del acta de la sesión.

Por todas las partes se resuelve aprobar dicha acta en la reunión e incorporar los contenidos del punto 1 al Convenio Colectivo para su remisión a la Delegación de Trabajo.

Y sin más asuntos que tratar se da por concluida la reunión siendo las 10,30 horas del día señalado.

El Vicepresidente, Aurelio San Emeterio Fernández.- El Gerente General, Luis Enrique Espinoza Guerra.-La Delegada Sindical, Luisa María Muñoz González.- Por el Sindicato CC.OO., Javier Pina Pulido.

ACTA DE LA REUNION DE LA MESA NEGOCIADORA PARA LA ELABORACION DE CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE TRABAJO EN LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE TOLEDO, S.A. PARA LOS AÑOS 2010-2011

En la Sala de Reuniones de la Empresa Municipal de la Vivienda de Toledo, S.A., con domicilio social en la calle San Ildefonso, número 2 de Toledo, se celebra reunión de la Mesa Negociadora para elaboración de Convenio Colectivo Regulador de Trabajo, siendo las 9,30 horas del día 12 de noviembre de 2009.

Como representantes de la Empresa Municipal de la Vivienda de Toledo, S.A., asisten don Aurelio San Emeterio Fernández, Vicepresidente de la misma y don Luis Enrique Espinoza Guerra, Gerente General. Por parte de los trabajadores, la Delegada Sindical doña Luisa María Muñoz González. Como asesor don Javier Pina Pulido de la central sindical de Comisiones Obreras.

Existiendo quórum suficiente para la válida constitución de la Mesa, se da continuación al estudio y debate del último borrador del I Convenio Colectivo, según el orden del día.

1.- Ejecución del acuerdo del Consejo de Administración de la EMV celebrado el 6 de octubre de 2009, en relación a la antigüedad.

Por parte de la representación de la EMV se comenta que en el Consejo del 6 de octubre de 2009, se aprobó incluir, a cuenta del futuro convenio, el concepto de antigüedad de los trabajadores exclusivamente en el tiempo prestado en la empresa, abonándose las retribuciones correspondientes a partir del segundo semestre del año 2009. Este reconocimiento deberá tener suficiente consignación y los incrementos de la masa salarial, ajustarse a las disposiciones presupuestarias.

2.- Ultimar acuerdos para la propuesta definitiva de Convenio Colectivo para traslado al Consejo de Administración.

Por parte de la EMV se advierte que tal y como se ha acordado en las reuniones de la mesa, no se aceptará ninguna medida que afecte a un incremento en la masa salarial de los trabajadores dada la situación actual de la empresa. La subida de los salarios será como siempre, según lo establecido en la Ley de Presupuestos y que para el año 2010 supone el 0,30 por 100. El Convenio deberá reflejar los derechos y obligaciones de los trabajadores que se han ido adquiriendo desde su creación y no deben suponer, al menos para el año 2010, ninguna modificación.

Por parte de la representación sindical se acepta tales medidas porque así se han acordado en las reuniones anteriores. El Convenio no supone ningún cambio en la estructura de la empresa ni en las retribuciones. Quiere hacer hincapié la Delegada Sindical de que en ningún momento los trabajadores han pretendido homologarse a la plantilla de funcionarios del Ayuntamiento. Los trabajadores están de acuerdo en seguir con la estructura de la empresa con las categorías que cada uno tiene asignadas, lo único que se ha pretendido con la redacción del convenio es reflejar de

una manera explícita lo que ya se tenía, a excepción de la antigüedad, que sí fue una pretensión novedosa.

El Convenio refleja el establecimiento de las vacaciones, las licencias, permisos, organización de trabajo, etcétera, y no varía nada en cuanto a las relaciones que ya se mantienen en la empresa. El organigrama, como se puede comprobar en el borrador que se presenta, no sufre variación alguna.

El señor Gerente General propone la cantidad que se va a destinar para el Fondo de Acción Social y de la que se va a tener partida presupuestaria. Se reflejará la cantidad de 3.300,00 euros que serán repartidos según se acuerde en la Comisión de Acción Social. La cuantía es aceptada por la representación sindical.

Dada la situación actual de la empresa, la representación sindical propone reducir los premios por jubilación anticipada en un 50 por 100 dado que hay trabajadores muy próximos a cumplir los sesenta años de edad. Luego el artículo 59 del Convenio deberá reflejar:

- A los sesenta años de edad, diez mensualidades.
- A los sesenta y un años de edad, ocho mensualidades.
- A los sesenta y dos años de edad, seis mensualidades.
- A los sesenta tres años de edad, cinco mensualidades.

La iniciativa de la representación sindical es aceptada de buen grado por parte de la empresa.

También por parte de la delegada sindical se hace mención al artículo 36.4 del Convenio sobre el pago o compensación en tiempo libre de las horas extraordinarias. A este respecto propone que únicamente se establezca el pago o la compensación en días libres de las horas extraordinarias que se realicen, previa solicitud de la Gerencia en momentos puntuales, para las categorías de auxiliares administrativos o la categoría de peón de oficios. Las categorías superiores no cobrarán horas extraordinarias ni se les compensará con días libres.

También esta propuesta es aceptada por la empresa.

Por parte de la empresa se propone que la duración del Convenio sea para los años 2010 y 2011, no sólo para un año como había propuesto la representante sindical. Tras un debate al respecto, se acepta la propuesta de la empresa siempre y cuando los derechos contemplados en el convenio y que ya se están aplicando, se entiendan sin perjuicio de mejoras de posterior normativa.

No habiendo ninguna intervención más se entiende que se da por visto bueno el convenio colectivo reflejando en el mismo todo lo acordado en la mesa de negociación.

3.- Ruegos y preguntas.

Por parte del asesor de CC.OO., se pregunta el trámite para la aprobación definitiva del convenio. El señor Aurelio San Emeterio Fernández explica que dicho Convenio deberá ser aprobado por el Consejo de Administración próximo.

4.- Lectura y aprobación del acta de la sesión.

Por ambas partes se resuelve aprobar dicha acta en la reunión. Y sin más asuntos que tratar se da por concluida la reunión siendo las 11,00 horas del día señalado.

El Vicepresidente, Aurelio San Emeterio Fernández.-El Gerente General, Luis Enrique Espinoza Guerra.-La Delegada Sindical, Luisa María Muñoz González.- Por el Sindicato CC.OO., Javier Pina Pulido.

CAPITULO PRIMERO: PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO

PARTES CONTRATANTES

Artículo 1.-El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Gerencia de la Empresa Municipal de la Vivienda de Toledo, S.A. (en adelante EMV) por una parte y la Delegada de Personal de la empresa por otra.

CAPITULO SEGUNDO: AMBITO DE APLICACION

AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 2.

1.- Se entiende por personal laboral todo trabajador que manteniendo relación jurídico-laboral con la EMV, cualesquiera que sea su duración, presta o preste sus servicios en el desempeño de las actividades propias de la empresa.

2.-El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo del personal mencionado en el apartado anterior, vinculado a la EMV, bien por contrato temporal o fijo.

AMBITO TERRITORIAL

Artículo 3.-Se aplicará el presente convenio a toda la plantilla de la EMV, cualesquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de trabajadores que lo atiendan, considerándose a tal efecto la EMV como unidad de trabajo, siempre dentro del término municipal de Toledo.

AMBITO TEMPORAL

Artículo 4.-El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, si bien su vigencia será desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Cualquiera de las partes legitimadas para ello podrá denunciar formalmente el Convenio Colectivo a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

En el plazo de quince días a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora. Denunciado el presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya. En defecto de denuncia del Convenio Colectivo, éste quedará prorrogado por períodos anuales sucesivos.

CRITERIO DE INTERPRETACION

Artículo 5.-Las condiciones establecidas forman un todo orgánico e indivisible, y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente con carácter de mínimas.

Si todo o parte del articulado fuese anulado por la jurisdicción laboral las partes procederán a negociar un nuevo Convenio Colectivo, salvo que se acuerde, en su caso, negociar la parte anulada.

Así mismo, cualquier acuerdo económico o social que se produzca en el Ayuntamiento de Toledo para el personal laboral y/o funcionario, será objeto de discusión en la Comisión Paritaria.

CAPITULO TERCERO: COMISION PARITARIA

CONSTITUCION

Artículo 6.-La constitución de la Comisión Paritaria se llevará a cabo dentro de los quince días siguientes a la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

COMPOSICION Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 7.

1.- La Comisión Paritaria estará integrada, de una parte, por dos miembros en representación de la EMV (el Vicepresidente, y el Gerente General de la EMV), y de otra, por el Delegado de Personal y otra persona designada por el mismo. La Comisión estará presidida por el Vicepresidente de la EMV, y en ella actuará como Secretario con voz la persona que la Comisión designe. Asimismo ambas partes podrán nombrar, si así lo estiman conveniente, un asesor jurídico.

2.- Tendrá su sede en las oficinas de la EMV.

3.- Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán cuando una de las partes lo solicite, incluyendo además en el Orden del Día la documentación necesaria para su acuerdo, estudio y posterior aprobación. Dichas reuniones se celebrarán antes de seis (6) días hábiles contados a partir de la solicitud.

4.- El Orden del Día se elaborará en atención a las propuestas presentadas por cada una de las partes junto con la documentación correspondiente.

5.- Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta de la correspondiente reunión que suscribirán la EMV y el Delegado de Personal, incluyéndose como parte integrante del Convenio Colectivo sin perjuicio de las competencias del Consejo de Administración.

6.- Para quedar constituida la Comisión Paritaria será necesaria la presencia de los cuatro miembros, dos en representación de la EMV, más el Delegado de Personal y persona designada por el mismo.

7.- Los componentes de la Comisión Paritaria dispondrán del tiempo necesario para la asistencia a todas las reuniones a que se les convoque.

FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA

Artículo 8.

1.- Las funciones son:

a) Velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio.

b) Interpretar y desarrollar las normas que integran el Convenio.

c) Resolver cuantos aspectos conflictivos surjan o puedan surgir en la interpretación y aplicación de las disposiciones que integran el presente Convenio, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de quince días.

d) Informar de los expedientes de reclasificación profesional.

e) Participar en el diseño de los horarios de trabajo.

f) Diseñar los servicios mínimos, en caso de huelgas secundadas por la EMV.

2.- Además de lo señalado anteriormente, la Comisión Paritaria tendrá, como funciones específicas, las siguientes:

a) Informar acerca del grado de cumplimiento del Convenio, de las dificultades encontradas para su adecuado cumplimiento, así como elaborar propuestas encaminadas a la superación de aquellas dificultades (propuestas que deberán ser elevadas a los órganos competentes de la EMV).

b) La actualización y revisión del contenido del presente Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de Acuerdos o Pactos suscritos en el Ayuntamiento de Toledo.

c) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

d) Todas aquellas que puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones, presentes o futuras, del Convenio.

CAPITULO CUARTO: JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

CALENDARIO DE TRABAJO

Artículo 9.-El calendario de trabajo será el que el Organismo competente de la Administración determine para la Ciudad de Toledo y que habrá de hacerse público en los tablones de anuncio de las oficinas de la EMV.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 10.- La jornada de trabajo queda fijada en treinta y cinco horas semanales, con los días de vacaciones y fiestas que establezca el calendario laboral. Se realizará con carácter general de manera continua con dos jornadas de descanso continuadas.

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 11.

1.- El horario de trabajo de todo el personal laboral de la EMV será de 8,00 a 15,00 horas.

Se podrá utilizar, previo conocimiento y autorización de la Gerencia el horario flexible, a saber, de 9,00 a 14,00 horas con la obligatoriedad de permanencia en el puesto de trabajo. El resto de horas a recuperar serán a elección del trabajador hasta el total cumplimiento de la jornada.

2.- Cualquier modificación de los horarios actualmente vigentes deberá ser pactado previamente en la Comisión Paritaria.

3.- Se considerará trabajo efectivo el tiempo empleado para:

- Desayuno o descanso, treinta minutos.

- Interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene en el trabajo.

- Interrupciones por la propia organización del trabajo.

- El desplazamiento y tiempo necesario para gestiones propias del puesto de trabajo.

4.- El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada ordinaria, el trabajador se encuentre en su centro de trabajo, salvo en aquellos casos en que se realicen tareas inherentes al puesto de trabajo.

MARGEN DE ENTRADA

Artículo 12.- Se fija un margen de diez minutos en el horario de entrada.

CONTROL DE ASISTENCIA**Artículo 13.**

1.-La comprobación de asistencia, puntualidad y permanencia se llevará a cabo mediante el sistema que estime oportuno la Gerencia de la EMV, siendo de estricta observancia esta obligación para todos los trabajadores de la EMV.

2.-El incumplimiento del horario dará lugar a las responsabilidades pertinentes.

CAPITULO QUINTO: VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS**VACACIONES****Artículo 14.**

1.- El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días laborables o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor o mayor. Con carácter general su régimen es el siguiente:

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, preferentemente y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El citado período de disfrute podrá dividirse, a petición del trabajador, y según necesidades del servicio, en dos fracciones de quince días, que comenzará el 1 y el 16 de cada mes como norma general.

Quienes, por necesidades del servicio, solo puedan disfrutar de quince días en el período reseñado anteriormente, se le compensará con tres días más de vacaciones.

2.- El Delegado de Personal remitirá, antes del 30 de mayo de cada año, el plan anual de vacaciones a la Gerencia de la EMV para su discusión y aprobación en Comisión Paritaria.

3.- La elección de las vacaciones se llevará a cabo de forma rotativa, eligiendo primero los trabajadores por orden de antigüedad. En caso de desacuerdo, se aplicarán criterios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores con responsabilidades familiares.

4.- Las vacaciones podrán ser fijadas fuera del período normal por iniciativa y voluntad del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permita. En este caso no se tendrá derecho al disfrute adicional reseñado en el apartado 1.

5.- Se establece un premio especial de antigüedad a los veinte años de servicio, consistente en el disfrute, por una sola vez, de una semana adicional de vacaciones. Dicha semana habrá de disfrutarse en condiciones idénticas a las establecidas para las vacaciones reglamentarias.

6.- Si el número de días laborables de los meses de julio y agosto es inferior a veintidós, al objeto de que no exista un solape que imposibilite el mantenimiento del servicio y facilite los turnos de vacaciones, la diferencia de días podrá disfrutarse como si fuesen días por asuntos particulares.

Artículo 15.- Se establece un aumento en el periodo vacacional de un día más cuando el empleado/a tiene más de quince años de servicio, dos días cuando tiene más de veinte años, tres días para más de veinticinco, y cuatro días para más de treinta años de servicio. Estos días en los puestos que no sea posible ajustarlos a las vacaciones se considerarán días por asuntos propios a todos los efectos.

Artículo 16.- Las vacaciones no podrán comenzar en día de libranza del trabajador.

Artículo 17.- El disfrute de vacaciones regladas se interrumpirá cuando el titular del derecho cause baja por I.T., reanudándose su disfrute una vez obtenga el alta médica correspondiente, cuando las necesidades del servicio así lo permitan. En caso de que ello no fuera posible el trabajador afectado tendrá derecho a disfrutar el resto de dichas vacaciones antes del 31 de marzo del siguiente año. En cualquier caso el trabajador habrá de justificar la situación de I.T., ante la empresa mediante la presentación de los partes de baja y de conformación de baja en su caso.

LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 18.- En materia de licencias y permisos se estará a lo regulado por la legislación vigente aplicable en cada momento y a lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 19.

1.- **Atención a la maternidad.-** La mujer trabajadora tendrá derecho a una licencia por maternidad, por adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de ciento diecinueve días naturales de duración ampliables por un período de tres semanas en caso de parto múltiple. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

Asimismo, la madre tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando lo destine a lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, adoptado o se encuentre en régimen de acogimiento familiar con fines adoptivos, pudiendo sustituir este derecho por la reducción de la jornada a treinta horas semanales, en cuyo caso no se computará a efectos de disminución de retribuciones la hora referida. Este derecho se hará extensivo al padre, siempre que lo solicite y no haga uso de él la madre, en caso de que ambos trabajen, del mismo modo, si lo consideran mejor y más conveniente para el cuidado de sus hijos, por parte de los padres trabajadores, podrán solicitar el poder acumular las horas de lactancia y disfrutar de treinta días laborables.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa solicitud y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la incapacidad temporal establecida finalizará el día en que se inicie la baja por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la funcionaria para reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1521 de 2001, de 16 de noviembre, o regulación que la sustituya.

2.- **Adopción, acogimiento familiar con fines adoptivos o separación matrimonial obteniendo la guardia y custodia.-** En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta ocho años, el permiso tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en tres semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se haya constituido la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de ocho años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o bien que por sus experiencias personales, o por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

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

3.- **Medidas para la vida familiar y laboral:**

Con respecto a las medidas examinadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se adoptarán las necesarias para:

Ampliar la reducción de jornada por razón de guarda legal, actualmente reconocida, a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de doce años de edad, así como a quienes estén al cuidado directo de un familiar en los supuestos contemplados en la letra g) del artículo 30.1 de la Ley 30 de 1984.

Establecer la concesión de quince días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, 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.

Establecer el derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años de edad o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Reconocer el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la AGE, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Ampliar a dos años el período de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Se amplía en un año el período de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo. En ambos casos el período máximo de la excedencia será de tres años, siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Los empleados que tengan hijos con discapacitación psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Los empleados que tengan hijos con discapacitación psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las

retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

Derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Reconocimiento de los permisos retribuidos en casos de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 30.2 de la Ley 30 de 1984, podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

De conformidad con lo establecido en el IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 21 de septiembre de 2005, se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, y así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad. Los empleados podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Se procurará que las medidas acordadas puedan hacerse efectivas en centros donde resulte difícil la sustitución de empleados públicos que precisen conciliar su vida familiar y laboral.

Artículo 20.-Se establecen ocho días de licencia al año por asuntos particulares, no recuperables, disfrutándose de forma continuada o partida y debiéndose solicitar al menos con setenta y dos horas de antelación (3 días), pudiéndose acumular al período vacacional.

Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del trabajador, excepto cuando por acumulación de peticiones para un solo período de tiempo y servicio, sea necesario establecer turnos, con conocimiento del representante sindical.

Cuando por razones del servicio, no se disfrute el mencionado permiso a lo largo del año, el margen de tiempo se ampliará hasta el 31 de enero del año siguiente.

Con el objeto de cumplir el cómputo anual, cuando un festivo coincida en sábado se compensará con un día más de asuntos particulares.

Artículo 21.-Los días 24 y 31 de diciembre, se considerarán días de descanso.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 22.-Se concederán permisos retribuidos previa justificación, salvo casos de urgencia en la que la misma será posterior, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

1.- Por matrimonio del trabajador/a o inscripción en el registro de Parejas de Hecho, quince días naturales.

2.- Por matrimonio de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando haya que realizar algún desplazamiento al efecto fuera de la provincia, será de tres días. Por matrimonio de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad el día de la celebración.

3.- El permiso de paternidad será de tres (3) semanas para el año 2010. Para el año 2011 se fija en cuatro (4) semanas según la Ley 9/2009.

4.- Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles si el hecho se produce en Toledo o Provincia; cinco días hábiles si es en otra provincia; y ocho días hábiles si es fuera de la península.

5.- Por asistencia a congresos profesionales, relacionados con el puesto de trabajo, hasta un máximo de tres días hábiles al año.

6.- Para asistencia a Congresos Sindicales, un máximo de tres días hábiles al año.

7.- Por traslado del domicilio o cambio de residencia habitual dos días naturales.

8.- Por trámites previos por razón de matrimonio, dos días naturales.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la redacción de jornada prevista en el apartado anterior, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

Cuando el padre y la madre sean trabajadores de la EMV, la hora de lactancia podrá fraccionarse entre ambos.

En el supuesto de que el trabajador/a lo solicite puede acumular la reducción de una hora diaria por el disfrute de treinta (30) días laborales.

9.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración, el cual se establece en tres horas antes y una después del examen, horario que se deberá acreditar obligatoriamente.

10.- Deberes públicos o personales, de carácter inexcusable, el tiempo indispensable.

11.- Por el tiempo indispensable que necesite la mujer trabajadora para la realización de cursos prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

12.- Por acompañar a un hijo menor de edad o a un familiar de primer grado de consanguinidad con impedimentos físicos o psíquicos. Deberá acreditarse mediante el oportuno justificante médico indicando la hora de consulta.

Artículo 23.-La petición de los mencionados permisos deberá realizarse, con una antelación mínima de setenta y dos horas. En aquellos casos que por causa justificada no pueda realizarse así, el Gerente General de la EMV podrá exigir la aportación o ampliación de los justificantes pertinentes. Dicha anomalía se deberá especificar en el momento de la solicitud.

Artículo 24.-Los trabajadores que al objeto de solicitar y disfrutar los permisos recogidos en el artículo 22 aleguen hechos o aporten datos falsos o inexactos, incurrirán por ello en responsabilidad disciplinaria. La concesión de los permisos del artículo 22 se efectuará por la Gerencia de la EMV.

Artículo 25.-A los efectos del artículo 22 se considera primer grado de consanguinidad: padres e hijos; segundo grado: hermanos, abuelos y nietos; primer grado de afinidad: suegros, yernos y nueras; segundo grado de afinidad: cuñados y abuelos del cónyuge.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Artículo 26.

Los permisos por asuntos propios no retribuidos se podrán conceder por un máximo de doce meses de duración prorrogables por doce meses más, cada cuatro años, sin que le sea computable a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo de la oficina. En caso de que dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través de la Gerencia de la EMV.

Artículo 27.

1.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, 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, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2.-Tendrá el mismo derecho quien 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.

3.-Este derecho sólo podrá ser ejercido previa justificación documentada, y por uno de los cónyuges, caso de que ambos sean trabajadores de la EMV.

4.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la EMV con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 28.-Las discrepancias surgidas entre la EMV y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación del

periodo de disfrute de este permiso serán resueltas por la Comisión Paritaria.

CAPITULO SEXTO: EXCEDENCIAS

VOLUNTARIA

Artículo 29.

1. El trabajador fijo de la EMV, que cuente al menos con un año de servicio efectivo, no tenga pendiente de reintegro alguna cantidad de anticipo reintegrable ni esté sometido a expediente disciplinario, tendrá derecho a una excedencia, que no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco; si la antigüedad fuera superior a cinco años, el periodo de excedencia podrá alcanzar los diez años. Esta excedencia se solicitará con quince días de antelación.

Durante el período en que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones, no percibirá remuneración de ningún tipo ni se le computará este período a efectos de antigüedad. El trabajador deberá solicitar su reingreso al menos con quince días de antelación al término del plazo solicitado, entendiéndose extinguida su relación laboral si no se produjese dicha solicitud. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior. Cuando el trabajador solicite el reingreso, tendrá derecho a ocupar un puesto vacante de su misma categoría. Si no hubiera en ese momento puesto vacante en su misma categoría, podrá optar entre esperar a que se produzca u ocupar un puesto vacante de categoría inferior hasta tanto se produzca.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Este derecho solo podrá ser ejercido previa justificación documentada, y por uno de los cónyuges, caso de que ambos sean trabajadores de la EMV.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en el que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia le será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la EMV, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante todo el periodo tendrá derecho el trabajador a la reserva del puesto de trabajo.

Procederá declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria a los trabajadores de la EMV cuando pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del Sector Público sin que sea necesario haber prestado un año de servicio efectivo. Los trabajadores podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella, deberán solicitar su reingreso a la EMV en el plazo máximo de treinta días, declarándoseles de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria por interés particular a que hace referencia el párrafo primero del presente artículo.

FORZOSA

Artículo 30.-Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores sobre los que recaiga nombramiento como personal eventual en cualquier organismo público, ejercicio de cargo público por elección o designación, de cargo directivo, o cuando desempeñe funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la LOLS, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección. Estos trabajadores pasarán a la situación

administrativa de servicios especiales con reserva de puesto.

El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación. La no incorporación en el plazo mencionado originará su pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

La solicitud de reingreso al servicio activo del trabajador, en plazo mencionado en el párrafo anterior, se registrará por lo establecido en el artículo 45 del presente Convenio.

CAPITULO SEPTIMO: ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 31.-El Gerente General de la EMV tiene la facultad específica de organizar y dirigir el trabajo, y podrá delegar alguna de estas funciones específicas en los responsables de área de la EMV.

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 32.

1.- Las categorías del Personal al Servicio de la EMV, se integrarán en los niveles retributivos que viene desarrollando la EMV.

2.- Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos, se exigirán los requisitos que establezca la Gerencia de la empresa, sin perjuicio de lo previsto para la promoción interna.

CATEGORIAS PROFESIONALES Y ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo 33.

1.- Todo trabajador ostentará una categoría profesional conforme a lo dispuesto en el presente Convenio.

2.- La estructura profesional de la EMV, se establece en las siguientes categorías profesionales:

GERENTE GENERAL.

GERENTE DE INFRAESTRUCTURAS.

GERENTE DE VIVIENDA (vacante).

AYUDANTE DE DIRECCION.

JEFE DEL SERVICIO JURIDICO.

JEFE DEL SERVICIO DE VIVIENDA.

JEFE DEL SERVICIO DE ADMINISTRACION GENERAL.

ADMINISTRATIVO (vacante).

AUXILIAR ADMINISTRATIVO (5).

PEON DE OFICIOS VARIOS.

MODIFICACION DE LA CATEGORIA PROFESIONAL

Artículo 34.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendarse a los trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe del Gerente General, la conformidad del Delegado de Personal y la convocatoria pública a la que podrán acceder todos los trabajadores que reúnan los requisitos de dicha convocatoria. En este caso el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que ostenta y la que provisionalmente desempeñe, no suponiendo en ningún caso la consolidación del salario ni de la categoría.

CAPITULO OCTAVO: RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONOMICAS

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 35.

Las retribuciones del personal al servicio de la EMV son las ya establecidas en función de su categoría profesional.

CONCEPTOS SALARIALES

Artículo 36.-El personal al servicio de la EMV será retribuido por los conceptos siguientes:

1.- Salario: Es la retribución que corresponde a cada trabajador por mes completo de prestación de servicios según su categoría profesional.

2.- Complemento de antigüedad: El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio,

consistente en el abono de trienios en la cuantía fija establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.1.- La fecha inicial para su determinación será la del ingreso del trabajador en la EMV.

2.2.- A estos efectos se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en la EMV, bien sea por servicios prestados, bien por baja transitoria, accidente o enfermedad, y excedencia forzosa.

3.- Pagas extraordinarias: Corresponde a cada trabajador dos pagas extraordinarias de igual percepción salarial a la que corresponda mensualmente, salario más antigüedad.

4.- Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias podrán ser compensadas en tiempo libre o económicamente según establezca la Gerencia únicamente en las categorías de administrativo, auxiliar administrativo y peón de oficios varios.

a) Las horas extraordinarias se compensarán económicamente con la cantidad aprobada para el personal laboral del Ayuntamiento de Toledo o se compensarán con el doble de tiempo en descanso. Las horas extraordinarias realizadas en días festivos se compensarán con un día de descanso más la contabilización de las horas al doble de su valor real, a tales efectos se consideran festivos los establecidos en el calendario laboral y los días de descanso semanal.

b) No se tendrá en cuenta, a efectos de duración de la jornada laboral ordinaria, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, sin perjuicio de su tratamiento como horas extraordinarias.

c) Se considerarán horas extraordinarias las necesarias para periodos punta de producción, ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad o servicio de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley.

e) Queda expresamente prohibida la realización de horas extraordinarias habituales.

5.- Durante la vigencia del presente Convenio todas las cuantías económicas establecidas de los empleados se verán incrementadas conforme determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año natural.

CONCEPTOS NO SALARIALES

Artículo 37.

1.- Gastos de locomoción.- Indemnizará económicamente a razón de 0,19 euros/km., el uso de vehículo propio para aquellos trabajadores que deban desplazarse regularmente, por razones de servicios, quedando incluido aquí también el Delegado de Personal que para fines sindicales utilicen su vehículo particular.

Mensualmente se someterá a la Gerencia de la EMV, para su aprobación y se comunicará al Delegado de Personal.

2.- Dietas y viajes.- Se podrán percibir indemnizaciones por razón del servicio prestado a la EMV, según lo dispuesto en el artículo 23.4 de la Ley 30 de 1984, de 2 de agosto y reguladas por el Real Decreto 236 de 1988, de 4 de marzo.

El abono de dichas indemnizaciones se efectuará con anterioridad a la realización del servicio, siempre que se pueda prever el gasto. De no ser previsible, el abono se efectuará en la nómina del mes siguiente al de su realización.

3.- El trabajador que tenga un abono mensual para el aparcamiento de su vehículo en el aparcamiento del paseo de Recaredo, al igual que otras Administraciones Públicas cercanas, y siempre que dicho abono sea de lunes a viernes en el horario habitual de la oficina, tendrá una indemnización del 50 por 100 del importe total que se devengará en su nómina en concepto de Plus Transporte. Dicho Plus no formará parte del sueldo del trabajador a efectos de las pagas extraordinarias o indemnizaciones por despido.

Tampoco se abonará cuando el trabajador deje de disponer de su abono mensual.

La Gerencia podrá requerir dicho abono al trabajador a efectos de comprobación cuando lo estime oportuno.

4.- La gerencia abonará el gasto mensual de transporte público en la modalidad de BONO BUS a aquellos trabajadores que utilicen este medio de transporte para acudir a su puesto de trabajo. El importe del mismo se devengará en su nómina en concepto de

Plus Transporte. Dicho Plus no formará parte del sueldo del trabajador a efectos de las pagas extraordinarias o indemnizaciones por despido.

CAPITULO NOVENO: CONTRATACION

CONDICIONES GENERALES DE CONTRATACION

Artículo 38.-En todo lo relativo a la contratación de personal, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

FORMAS DE CONTRATO

Artículo 39.-Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito y contendrán necesariamente los siguientes datos:

- Organismo contratante.
- Datos personales del trabajador.
- Categoría y especialidad, tipo de jornada, puesto y centro de trabajo, duración y modalidad contractual.
- Periodo de prueba y fecha de conclusión del mismo.
- Remuneración desglosada por conceptos.

MODALIDADES DE CONTRATACION

Artículo 40.

1.- Por la naturaleza y características del trabajo que actualmente se realiza en la EMV, los puestos de trabajo de la plantilla se cubrirán de acuerdo con las leyes básicas de empleo en vigor en el momento de la contratación, usando como forma primordial de contratación la de laboral fijo de duración indefinida.

2.- La contratación por tiempo determinado obedecerá a las siguientes causas:

a) Suplencias de bajas de enfermedad o por cualquier otra de las causas (maternidad, excedencia forzosa, permiso sin sueldo, etc.) que según el articulado del presente Convenio Colectivo o la legislación vigente en materia laboral garanticen al trabajador la incorporación automática a su puesto de trabajo.

b) Cobertura provisional de puestos que queden vacantes por baja voluntaria del trabajador, jubilación, total o parcial, despido firme, invalidez permanente, fallecimiento, hasta que estos puestos se cubran definitivamente por el procedimiento regulado en el presente Convenio Colectivo.

c) Cobertura provisional de puestos presupuestados que vayan a ser objeto de convocatoria según el presente Convenio Colectivo, hasta que dichos puestos sean cubiertos definitivamente, siempre que sea imprescindible su cobertura inmediata.

3.- El procedimiento a seguir en la contratación por tiempo determinado que se realizará de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias será a través de una Bolsa de Trabajo creada a tal efecto y que de no estar creada, la cobertura se haría de la forma siguiente:

a) Para la cobertura de las bajas mencionadas en los apartados 2.a) y 2.b) del presente artículo, se solicitará al Instituto Nacional de Empleo, o se confeccionará oferta al público. La selección se llevará a efecto por una Comisión compuesta por el Gerente General, el Responsable del Área y el Delegado de Personal, o personas en las cuales se delegue, en función del requerimiento del puesto a elegir.

b) Para la cobertura de las vacantes expuestas en el apartado 2.c) del presente artículo se solicitará autorización del órgano competente para realizar la contratación, al mismo tiempo se informará al Delegado de Personal. La solicitud de autorización, que deberá ser efectuada por el Gerente General, contendrá los siguientes extremos: motivo de la cobertura, características que debe reunir el personal que se contrate y forma de selección. En la selección participará el Delegado de Personal.

Las plazas vacantes contempladas presupuestariamente como plantilla fija (fijos y fijos a tiempo parcial) deberán cubrirse tal como se establece en los artículos posteriores del presente capítulo, aunque transitoriamente puedan estar ocupadas por trabajadores con contratos de duración determinada.

Cuando por necesidades del servicio, o imprevistos de la producción, no contemplados en los apartados anteriores, sea necesaria la contratación por tiempo determinado, se elevará tal propuesta a la Comisión Paritaria, previa conformidad del Delegado de Personal.

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 41.

1.- El periodo de prueba de los contratos que se formalicen por la EMV será el siguiente:

Tres meses para el personal de las categorías de Jefes de Servicio.

Quince días para el personal de las categorías administrativas y auxiliares.

No obstante no será exigido el anterior periodo de prueba a aquellos trabajadores que ya hubiesen desempeñado en la EMV, bajo cualquier modalidad contractual, las mismas funciones que las correspondientes a la categoría profesional a la que acceda, durante un tiempo igual o superior al exigido con carácter general.

2.- Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su categoría y puesto de trabajo.

3.- Durante el periodo de prueba quedará interrumpido con ocasión del disfrute de las licencias reglamentarias y durante la situación de incapacidad temporal del trabajador.

4.- Durante el periodo de prueba, a propuesta del Jefe de Servicio y oído al Delegado de Personal, la Gerencia podrá rescindir el contrato, debiendo informar posteriormente a la Comisión Paritaria de las causas que motivaron dicho hecho a los efectos de su ratificación.

5.- Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad en la EMV.

CONTROL DE LA CONTRATACION

Artículo 42.

1.- La EMV entregará al Delegado de Personal una copia básica de los contratos con los datos que se establezcan en la normativa aplicable.

2.- Tanto los representantes de la EMV como el Delegado de Personal que tengan acceso a la copia básica de los contratos, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

3.- La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato al Delegado de Personal a efectos informativos y se remitirá junto con el contrato a la oficina de empleo.

Igualmente se notificará al Delegado de Personal las prórrogas y modificaciones de los contratos.

PREAVISO

Artículo 43.-En caso de dimisión o cese del trabajador el preaviso será de quince días.

CAPITULO DECIMO: PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO Y SELECCION DE PERSONAL

PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 44.-La selección del personal sujeto a este Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Los procedimientos de selección en todo tipo de convocatoria, cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de prueba a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se vayan a desempeñar incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 45.-La provisión de puestos de trabajo de duración indefinida se hará a través de las siguientes fases y en el orden siguiente:

- 1.- Reingreso de excedentes voluntarios.
- 2.- Promoción interna.
- 3.- Oferta Pública de Empleo.

REINGRESO DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Artículo 46.-La adjudicación del puesto vacante se efectuará por riguroso orden de solicitud en que los excedentes voluntarios de la categoría laboral a que corresponde el puesto vacante.

PROMOCION INTERNA

Artículo 47.

1.- Mediante el proceso de promoción interna los trabajadores fijos podrán acceder a otra categoría o grupo superior, precisándose para ello una antigüedad mínima de dos años en su categoría y estar en posesión de la titulación académica correspondiente al grupo en que se encuadre la categoría a la que se accede, y en aquellos casos en los que el trabajador no pueda aportar la titulación requerida, el periodo en su categoría deberá ser de 5 años como mínimo para poder acceder a la promoción, en este caso, de la categoría inmediatamente superior, siempre y cuando el puesto figure como vacante dentro de los presupuestos de la entidad.

2.- El procedimiento será el concurso-oposición:

a) La fase de oposición consistirá en la celebración de dos pruebas de aptitud, ambas de carácter eliminatorio: Una teórica relacionada con el temario que de forma desglosada debe figurar en las bases de la convocatoria y una práctica relacionada con las funciones de la categoría.

b) La puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición será del setenta por ciento del total del proceso selectivo. Para pasar a la fase de concurso los aspirantes deberán haber superado previamente la de oposición.

c) En la fase de concurso se valorará como mérito:

- La antigüedad reconocida en cualquier Administración Pública, siendo del diez por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo.

- Ostentar la categoría inmediatamente inferior a la vacante a la que se accede, una puntuación del diez por ciento de la máxima alcanzable en el proceso selectivo.

- Haber desempeñado provisionalmente mediante resolución expresa las funciones propias de la vacante a la que se accede, siendo del cinco por ciento la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo.

- Cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo a desempeñar siendo del cinco por ciento la puntuación máxima alcanzable.

d) La calificación final de las pruebas selectivas vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición y de concurso.

e) Para dirimir los empates que pudieran producirse se estará a los siguientes criterios, por el siguiente orden de prelación:

- A la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.

- A la mayor antigüedad.

3.- Las bases de la convocatoria del procedimiento de concurso-oposición, serán aprobadas por la Comisión Paritaria.

OFERTA PUBLICA DE EMPLEO

Artículo 48.

1.- Estará compuesta por todos los puestos de trabajo vacantes dotados presupuestariamente, y se negociará con el Delegado de Personal, debiéndose aprobar dentro del primer trimestre del ejercicio correspondiente.

2.- El sistema de selección se efectuará mediante convocatoria pública por el procedimiento de oposición o concurso-oposición libre.

3.- Corresponde a la Gerencia de la EMV, la aprobación de la Oferta Pública de Empleo y las bases de las convocatorias correspondientes. En los Tribunales participará el Delegado de Personal o alguien designado por éste.

BOLSA DE TRABAJO

Artículo 49.

1.- Las bolsas de trabajo se confeccionarán con los aspirantes que, no habiendo superado las pruebas selectivas de personal con carácter indefinido, hubieran superado al menos, una de las pruebas de aptitud. A tal efecto, el Tribunal de selección remitirá junto con la propuesta de contratación, los aspirantes a integrar la bolsa de trabajo.

2.- El orden de prelación en las bolsas de trabajo vendrá determinado por el mayor número de pruebas de aptitud aprobadas y la puntuación final obtenida en las mismas. En caso de empate se estará a la mayor puntuación final obtenida en la prueba práctica.

3.- La constitución de las nuevas bolsas dejará sin vigencia las anteriores, excepto en aquellas categorías que no se hayan realizado pruebas selectivas, o no haya sido posible constituir dichas bolsas.

4.- La gestión de las bolsas de trabajo será realizada por la Comisión Paritaria.

5.- Los aspirantes inscritos en la bolsa de trabajo estarán obligados a la aceptación del puesto de trabajo ofertado cuando les corresponda de acuerdo con el número de orden que ocupen. La rescisión unilateral del contrato por parte del trabajador o la renuncia del puesto ofertado conllevará automáticamente la baja del aspirante en la bolsa de trabajo, excepto en los supuestos que a continuación se relacionan, en los que se mantendrá su número de orden mientras permanezca en ellos:

- Periodo de embarazo o el correspondiente al de maternidad o situaciones asimiladas.

- Enfermedad o incapacidad temporal.

6.- Los aspirantes a las bolsas de trabajo que concluyan su contrato temporal se reincorporarán a la bolsa de su categoría en el orden de prelación que tuvieran inicialmente, cuando el periodo total de distintas contrataciones fuera inferior a seis meses, y en último lugar cuando fuera superior.

7.- Siendo necesaria o previsiblemente necesaria la cobertura temporal de una vacante, en ausencia de bolsa de trabajo o ante el agotamiento de las existentes, se solicitará al Instituto Nacional de Empleo.

CAPITULO ONCE: PRESTACIONES SOCIALES

AYUDAS POR NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Artículo 50.-El trabajador percibirá las cantidades de 120,00 y 180,00 euros, de una sola vez, en concepto de ayuda por nupcialidad y natalidad o adopción, respectivamente. Si concurriesen en ambos cónyuges la condición de trabajadores de la EMV, sólo se devengará una ayuda por cada concepto.

En el supuesto de parto múltiple se abonará esta cantidad por cada hijo.

AYUDAS PARA HIJOS CON MINUSVALIAS PSIQUICAS O FISICAS

Artículo 51.

1.- La ayuda para padres de hijos con minusvalías psíquicas o físicas, o autista, queda fijada en 120,00 euros mensuales.

2.- Si concurriesen en ambos cónyuges la condición de empleado de la EMV, sólo se devengará una ayuda por este concepto.

3.- Las solicitudes serán acreditadas mediante certificación expedida por la Delegación de Bienestar Social, en la que se haga constar que la minusvalía es igual o superior al 33 por 100.

Anualmente en el mes de noviembre, deberá acreditarse la subsistencia de tales minusvalías.

FONDO DE ACCION SOCIAL

Artículo 52.

1.- Durante la vigencia del presente Convenio, queda establecido un Fondo de Acción Social de 3.300,00 euros anuales que deberá quedar reflejado en los presupuestos de la EMV, cantidad que se actualizará anualmente y que deberá estar reflejada en los presupuestos de la empresa.

2.- El citado Fondo, tiene por objeto atender las necesidades sociales, no contempladas en los artículos anteriores, de los empleados de la EMV.

3.- Corresponde a la Comisión de Acción Social, la regulación y determinación de los criterios para la concesión de las ayudas con cargo al fondo de Acción Social.

ANTICIPOS URGENTES REINTEGRABLES

Artículo 53.

1.- Podrán concederse, a los empleados de la EMV en activo, anticipos urgentes, por una cuantía máxima de dos mensualidades brutas, garantizando un mínimo de 1.800,00 euros, reintegrables en un plazo máximo de catorce mensualidades.

2.- Se encomienda a la Comisión de Acción Social la determinación de los criterios para la concesión de estos anticipos, así como la revisión anual de la asignación global.

SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 54.-La EMV tendrá suscrito a la firma del Convenio un seguro de accidentes de trabajo que cubra los riesgos de vida y de accidente total de los trabajadores.

ENFERMEDAD

Artículo 55.-El trabajador de la EMV que cause baja por enfermedad o accidente, previa justificación de la misma, percibirá el 100 por 100 de la retribución mensual hasta el alta médica o pase a una situación de invalidez provisional.

PENSIONES PARA HUERFANOS DE EMPLEADOS DE LA EMV

Artículo 56.
1.- En caso de fallecimiento del empleado de la EMV, por causa de accidente de trabajo, ésta concederá una pensión en favor de los hijos, para subvenir sus estudios, en la cuantía y condiciones que se establezcan en función de la situación económica en que se encuentre el cónyuge que sobrevive al trabajador de la EMV.
2.- Corresponde a la Comisión de Acción Social la determinación de la cuantía y condiciones para la concesión de estas pensiones.

ASISTENCIA LETRADA

Artículo 57.-La EMV, prestará la asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores, en los casos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de servicios, y cubrirá la responsabilidad civil que pudiese derivarse de las actividades de sus trabajadores, salvo en los casos de negligencia manifiesta.

JUBILACION

Artículo 58.
1.- La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puede completar los periodos de carencia para la misma, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.
2.- Cualquier trabajador de la EMV podrá solicitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con los requisitos establecidos en la legislación vigente viniendo obligado a sustituirlos por otros trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en las correspondientes Oficinas de Empleo.
Así mismo, cualquier trabajador tendrá derecho al contrato de relevo cumpliendo con la normativa a tal efecto.
3.- El personal afectado por este Convenio, que voluntariamente pueda acceder a la situación de jubilación, y reúna los requisitos exigidos para ello, recibirá en concepto de premios por jubilación anticipada, la cuantía resultante calculada de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, referido a los conceptos retributivos del sueldo y antigüedad.

EDAD DE JUBILACION	MENSUALIDADES
A los sesenta y tres años de edad	Cinco mensualidades.
A los sesenta y dos años de edad	Seis mensualidades.
A los sesenta y un años de edad	Ocho mensualidades.
A los sesenta años de edad	Diez mensualidades.

En caso de jubilación parcial, las cuantías serán proporcionales al tanto por ciento de su jubilación.

COMISION DE ACCION SOCIAL

Artículo 59.
1.- La Comisión de Acción Social estará integrada por:
- Presidente: El Vicepresidente de la EMV.
- El Gerente General de la EMV.
- El Delegado/a de Personal.
- Un trabajador/a de la EMV nombrado por el Delegado de Personal.
2.- Ni el Vicepresidente ni el Gerente General de la EMV podrá participar en la concesión de ayudas provenientes del Fondo de Acción Social.
3.- Las funciones de esta Comisión de Acción Social son las siguientes:

- a) La regulación y determinación de los criterios para la concesión de las ayudas con cargo al Fondo de Acción Social.
- b) La determinación de los criterios para la concesión de anticipos reintegrables, a que se refiere el artículo 53 de este Convenio.
- c) La determinación de la cuantía y condiciones para la concesión de las pensiones en favor de huérfanos de empleados de la EMV.
- d) Aquellas otras funciones que le puedan ser asignadas.

CAPITULO DOCE: MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 60.
1.- De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y de acceso a curso de reconversión y capacitación profesional organizados por la EMV, Organizaciones Sindicales u otras Entidades Públicas previo acuerdo de la Comisión Paritaria.
2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.
En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios.
3.- Los órganos de la EMV directamente o en régimen de conciertos con Centros Oficiales reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo así como cursos de renovación profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. La asistencia a estos cursos será obligatoria, computándose como horas de trabajo las de asistencia efectiva a los mismos.
4.- Se establecerá durante el primer trimestre del año en curso un calendario de cursos de formación encaminados al reciclaje profesional de todos los trabajadores de la EMV. Tal calendario se acordará con el Delegado de Personal.

SEGURIDAD, SALUD Y CONDICIONES EN EL TRABAJO

Artículo 61.
1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de salud, seguridad y condiciones en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, así como las que de manera específica se recojan en el Plan de Prevención de Riesgos de la EMV. Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y al control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma a través de sus representantes legales.
2.- Compete al Delegado de Personal la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Asimismo será también el Responsable de la Prevención de Seguridad.

COMITE DE SALUD LABORAL

Artículo 62.
1.- Será único para todo la EMV, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la EMV en materia de prevención de riesgos.
2.- Composición: El Comité estará formado, por el Gerente General de la EMV y el Delegado de Personal que será a su vez el Responsable de la Prevención de Riesgos. Será Presidido por el Vicepresidente de la EMV y a sus reuniones podrán asistir como asesores, los responsables de área de los servicios de seguridad de la ciudad de Toledo (Policía local y bomberos).

En las mismas condiciones podrán participar aquellos trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este Órgano y Técnicos en Prevención ajenos a la EMV, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Salud Laboral se reunirá cuando así lo disponga su propio reglamento de funcionamiento.

3.- Competencias y facultades: Las establecidas expresamente en el artículo 39 y concordantes de la Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Y en concreto la determinación del plan de seguridad y prevención de riesgos, velando por su observancia, y transmitir, tanto al personal de la EMV, como a quien en él se halle por razones de trabajo, los objetivos y medidas para garantizar la eficacia del citado Plan de Prevención.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD

Artículo 63.

1.- Todo trabajador tendrá los siguientes derechos específicos:

a) A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que está expuesto.

c) A participar con sus representantes en cuantas medidas se puedan promover en materia de salud y seguridad en el trabajo.

d) A una formación preventiva de los riesgos de su puesto de trabajo a cargo de la EMV y dentro de su jornada.

Los trabajadores o grupo de trabajadores que por sus características personales, laborales o por cualquier otra circunstancia, presenten un mayor riesgo o vulnerabilidad de su salud presente o futura, tendrán un mayor control y vigilancia de su salud.

2.- Todo trabajador en su relación de trabajo velará por su salud y seguridad, y en este sentido tendrá las siguientes obligaciones específicas:

a) Utilizará correctamente máquinas y equipos.

b) Utilizará los equipos y sistemas de protección individual y colectiva.

c) No invalidará los sistemas de protección.

d) Indicará al Responsable de Prevención y al resto de compañeros los peligros que detecte en su puesto de trabajo.

e) Contribuirá a la protección general de los trabajadores en el trabajo.

f) Estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias en materia de salud, seguridad y condiciones en el trabajo, así como la observancia del Plan de Seguridad de la EMV.

g) Estará obligado a seguir las enseñanzas de salud, seguridad y condiciones en el trabajo y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada o en otras horas, con descuento, en este último caso del tiempo de la jornada laboral invertido en las mismas.

RECONOCIMIENTO MEDICO

Artículo 64.

1.- Se efectuará anualmente un reconocimiento médico de carácter voluntario a todos los trabajadores de la EMV, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo.

2.- A los trabajadores se les garantizará la confidencialidad de sus datos médicos.

CAPITULO TRECE: DELEGADO DE PERSONAL

DELEGADO DE PERSONAL

Artículo 65.- En tanto no se modifique la legislación vigente, el Delegado de Personal de la EMV, ostenta la representación de la totalidad de los trabajadores, y tiene capacidad plena para negociar globalmente con la Gerencia de la EMV y vigilar los acuerdos que con ella se suscriban.

COMPETENCIAS DEL DELEGADO DE PERSONAL

Artículo 66.

1.- Es competencia del Delegado de Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de la EMV, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales.

2.- El Delegado de Personal deberá ser informado de todas las cuestiones que afecten a los trabajadores de la EMV.

2.1.- Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

2.2.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la EMV de las decisiones adoptadas por éste en las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

b) Reducciones de jornada, así como traslados, total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional.

d) Implantación o revisión del sistema de organización, reorganización y control de trabajo.

e) Establecimiento de incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.3.- Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en la EMV, la copia básica de los que se formalicen, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

2.4.- Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro del horario legal, a los modelos de liquidación y cotizaciones a la Seguridad Social, acuerdos de la Comisión Paritaria, liquidaciones del presupuesto y otras decisiones de la EMV siempre que afecten a los trabajadores.

2.5.- Conocer trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y sus enfermedades profesionales y sus consecuencias.

3.- Participar, según se establece en el presente Convenio Colectivo en las siguientes materias:

3.1.- Cambios en el sistema de modalidades de contratación distintas a las previstas en el Convenio Colectivo.

3.2.- Elaboración y modificación de la clasificación por categorías profesionales.

3.3.- Realización de todas las fases para la cobertura de los puestos de trabajo.

3.4.- Elaboración de la Oferta de Empleo.

3.5.- Elaboración de las bases de la convocatoria.

3.6.- Recibir con carácter previo, información relacionada con cualquier iniciación de expedientes sancionadores.

4.- Participar en la elaboración del Plan de Seguridad y Prevención, transmitir al resto de trabajadores sus objetivos, velar por su cumplimiento y proponer ante la Comisión de Salud laboral las medidas oportunas.

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 67.

1.- El Delegado de Personal no podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de actividad sindical. Cuando haya de realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte a un representante sindical, éste salvada su voluntariedad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

2.- El Delegado Sindical dispondrá de treinta y cinco horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación que institucionalmente se establezcan.

A los efectos del cómputo mensual de horas, no se incluirán las empleadas en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por la iniciativa de la EMV. El uso de las horas sindicales deberá ser preavisado, siempre que sea posible, con veinticuatro horas de antelación.

El Delegado de Personal no podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a su cese, como consecuencia de su actividad sindical, salvo que durante dicho ejercicio, incurra en alguno de los supuestos del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Toda sanción muy grave, grave o leve impuesta a un representante sindical será precedida de expediente previo.

Se dispondrá en las instalaciones de un tablón de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacio visible para los trabajadores, para información del Delegado de Personal.

OBLIGACIONES SINDICALES

Artículo 68.- El Delegado de Personal, sin perjuicio de cumplir y respetar lo establecido en el ámbito de sus competencias, se obliga expresamente:

- 1.- A cumplir y respetar lo pactado y negociado, en su caso, con los órganos, competentes de la EMV.
- 2.- A desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- 3.- Hacer cumplir e informar sobre el plan de Prevención de Riesgos Laborales.

ASAMBLEAS GENERALES

Artículo 69.

1.- El Delegado de Personal podrá convocar asambleas de carácter general para todos los trabajadores de la EMV responsabilizándose del normal desarrollo de las mismas.

El Gerente General de la EMV autorizará la convocatoria en los locales de la EMV fuera de la jornada de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos formales:

- a) Solicitarse con una antelación mínima de setenta y dos horas.
- b) Señalarse hora y local de celebración.
- c) Remitirse orden del día.
- d) Firma y datos que acrediten la legitimación de los firmantes.

2.- Con los mismos requisitos se autorizarán asambleas parciales durante la jornada de trabajo, para las que se concederán hasta un máximo de cuatro horas semestrales para los trabajadores de la EMV, sin reducción de haberes. Dichas asambleas deberán celebrarse sin menoscabo de las actividades que se realicen y su duración máxima efectiva será de dos horas.

Este mismo derecho de convocar asambleas con carácter general les corresponderá a los trabajadores, a instancia de un 50 por 100 de la plantilla.

CAPITULO CATORCE: REGIMEN DISCIPLINARIO**CLASES DE FALTAS**

Artículo 70.- Las faltas cometidas por los trabajadores de la EMV serán las recogidas en el Estatuto Básico del Empleado Público así como en el Reglamento de Régimen Disciplinario para el personal que presta sus servicios en las administraciones públicas y se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

FALTAS LEVES

Artículo 71.- Se considerarán faltas leves:

- 1.- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- Faltar al trabajo tres días sin causa justificada en el plazo de dos meses.
- 3.- La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- 4.- El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- 5.- La no comunicación dentro de la jornada laboral de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 6.- La simulación de enfermedad o accidente de trabajo sin causar perjuicio grave al servicio.
- 7.- El abandono del servicio cuando no se cause perjuicio grave.

FALTAS GRAVES

Artículo 72.- Se considerarán faltas graves:

- 1.- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o en contra del respeto debido a los usuarios, compañeros, superiores y subordinados.
- 2.- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- 3.- El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones cuando cause perjuicio grave.
- 4.- La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
- 5.- La notoria y reiterada falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- 6.- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la EMV o se utilicen en provecho propio.

7.- El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

8.- Faltar al trabajo de cuatro a seis días en el plazo de dos meses sin causa justificada.

9.- Las acciones y omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

10.- La simulación de enfermedad o accidente cuando cause perjuicio grave al servicio.

11.- Manipular o revolver las mesas y cajones del puesto de trabajo de los compañeros sin la debida autorización.

12.- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

13.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada causando perjuicio grave al servicio.

FALTAS MUY GRAVES

Artículo 73.- Son faltas muy graves:

1.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.- El acoso sexual o por razón de sexo tanto en el caso de acoso horizontal como vertical.

3.- El incumplimiento de las normas sobre las incompatibilidades.

4.- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

5.- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

6.- La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.

7.- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

8.- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

9.- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

10.- Faltar al trabajo más de seis días en el plazo de dos meses sin causa justificada.

11.- El fraude, hurto y robo tanto a los demás trabajadores como a la EMV o a cualquier persona dentro de los locales de la entidad o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos ante la Comisión Paritaria y el Delegado de Personal.

SANCIONES

Artículo 74.- Las sanciones que la EMV puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A) Faltas leves.
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
 - B) Faltas graves.
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a dos años para el ascenso a la categoría superior.
 - C) Faltas muy graves
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Inhabilitación a dos años para pasar a otra categoría.
 - c) Despido, que deberá ser aprobado por la Gerencia de la EMV y ratificado por el Consejo de Administración de la misma.
- Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores, usuarios y prestación del servicio.

Todas las sanciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción laboral. La EMV vendrá obligada a la readmisión automática en los casos en que la jurisdicción laboral dictamine despido nulo o improcedente.

ORGANOS COMPETENTES

Artículo 75.- Podrán iniciar expediente e imponer sanciones los siguientes órganos competentes:

En faltas leves, el Gerente General de la EMV; en faltas graves el Vicepresidente de la EMV previo informe del Gerente General de la EMV y en faltas muy graves el Consejo de Administración de la EMV.

EXTINCION DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Artículo 76.

1.- La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, prescripción de la falta o de la sanción, indulto, extinción de la relación laboral o amnistía.

2.- Si durante la substanciación del procedimiento sancionador se produjere la extinción de la relación laboral del inculcado, 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 actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al trabajador inculcado.

3.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente notificada al interesado y al Delegado de Personal, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

CONSIDERACIONES GENERALES

Artículo 77.

1.- La facultad de imponer sanciones corresponde a los órganos competentes, que tramitarán el expediente para la imposición de las graves y muy graves y dará conocimiento al Delegado de Personal en las leves.

2.- La instrucción de expedientes para la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales será preceptiva, cualquiera que sea la calificación de la falta.

INICIACION

Artículo 78.

1.- El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.

De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma.

2.- En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará Instructor, que deberá ser trabajador de la EMV.

Cuando la complejidad o trascendencia de los hechos a investigar así lo exija se procederá al nombramiento de un Secretario, que en todo caso deberá tener la condición de trabajador de la EMV.

3.- La incoación del procedimiento con el nombramiento de instructor y Secretario, se notificará al trabajador sujeto a expediente, así como a los designados para ostentar dichos cargos.

4.- Serán de aplicación al Instructor y al Secretario, las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

El derecho de recusación podrá ejercitarse desde el momento en que el interesado tenga conocimiento de quienes son el Instructor y el Secretario.

La abstención y la recusación se plantearán ante el Órgano que acordó el nombramiento, quien deberá resolver en el término de tres días.

5.- Iniciado el procedimiento, el Órgano que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

No se podrán dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las Leyes.

DESARROLLO

Artículo 79.

1.- El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

El instructor como primeras actuaciones, podrá solicitar declaración al presunto inculcado y evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquel hubiera alegado en su declaración.

La oficina de la EMV está obligada a facilitar al Instructor los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones.

2.- A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contado a partir de la incoación del procedimiento, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio. El Instructor podrá por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido en el párrafo anterior.

3.- El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso, en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

El Instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de la suspensión provisional que en su caso, se hubiera adoptado.

El pliego de cargos se notificará al inculcado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesaria.

4.- Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

El Instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación sin que, contra resolución quede recurso del inculcado.

5.- Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

Para la práctica de las pruebas propuestas, así como para la de las de oficio cuando se estime oportuno, se notificará al trabajador el lugar, fecha y hora en que deberán realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de notificación.

6.- La intervención del Instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del Secretario, sin perjuicio de que el Instructor pueda interesar la práctica de otras diligencias de cualquier órgano del Patronato.

7.- Cumplimentadas las diligencias previstas en el presente artículo se dará vista del expediente al inculcado con carácter inmediato para que en el plazo de días, alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Se facilitará copia completa del expediente al inculcado cuando éste así lo solicite.

8.- El Instructor formulará dentro de los diez días siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculcado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador, así como la sanción a imponer.

9.- La propuesta de resolución se notificará por el Instructor al interesado para que, en el plazo de diez días, pueda alegar ante el Instructor cuanto considere conveniente en su defensa.

Oído el inculcado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al Órgano que haya acordado la incoación del procedimiento, el cual lo remitirá al órgano competente, para que proceda a dictar la

decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al Instructor la práctica de las diligencias que considere necesarias.

TERMINACION

Artículo 80.

1.- La resolución que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente.

2.- La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

El Órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador inculcado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

3.- En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento.

4.- Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el trabajador inculcado hará las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales.

5.- La resolución deberá ser notificada al inculcado, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que han de presentarse y el plazo para interponerlos.

Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

6.- Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan, y en el plazo máximo de un mes, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Los salarios existentes en la EMV tendrán una subida salarial según lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio que comprende el periodo de vigencia del mismo.

DISPOSICION FINAL

Todo lo reflejado en este Convenio Colectivo tiene el carácter de mínimo. Los derechos contemplados en dicho Convenio se entenderán sin perjuicio de mejoras de posterior normativa. A la entrada en vigor del presente Convenio todas las normativas que contradigan el Convenio Colectivo en menoscabo de éste se entenderán sin validez.

Con fecha 12 de noviembre de 2009, la Mesa de Negociación para la elaboración del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda de Toledo, S.A., acordó aprobar el texto que antecede. Dicho texto fue asimismo ratificado por unanimidad de los miembros del Consejo de Administración de la empresa en sesión celebrada el 11 de diciembre de 2009.

Y en prueba de conformidad otorgada con el texto del Convenio Colectivo, los miembros de la Mesa Negociadora suscriben el presente.

POR PARTE DE LA EMV DE TOLEDO, S.A.

El Vicepresidente, Aurelio San Emeterio Fernández.-El Gerente General, Luis Enrique Espinoza Guerra.

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

La representante de los trabajadores, Luisa María Muñoz González.- Por el Sindicato CC.OO., Javier Pina Pulido.

N.º I.- 2147