

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa de EMSULE, S. A. U. (código número 28100382012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa EMSULE, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 5 de marzo de 2019, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 18 de julio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO EMSULE, S.A.U. 2019-2022**PREÁMBULO**

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre *EMSULE, S.A.U.*, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la *Sección Sindical FSP-UGT-EMSULE* de Leganés, legitimados para ello conforme a la ley vigente.

Art. 1 Ámbito Funcional, Personal y Territorial

1. Las normas contenidas en este acuerdo regularán las condiciones de trabajo en EMSULE, S.A.U. para todo su personal laboral.
2. Será de aplicación para todo el personal laboral de EMSULE, S.A.U.
3. A efectos de este Convenio se considerará cónyuge, además de lo establecido en el Código Civil, parejas de hecho y a la persona que de forma estable conviva con el trabajador o trabajadora (de duración no inferior a dos años justificado por certificado de empadronamiento) en una relación de afectividad.

El Ámbito territorial de aplicación será todo el personal laboral, cualquiera que sea la ubicación de la dependencia en la que presente sus servicios o servicio, y el número de efectivos que lo atiendan, considerándose a tal efecto EMSULE, S.A.U., como una única unidad de trabajo dentro de la Comunidad de Madrid.

Art. 2 Ámbito temporal de aplicación y denuncia

La duración del presente convenio se extenderá *desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.*

Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes dos meses antes de la fecha de finalización de su vigencia, entendiéndose que de no ser así quedará prorrogado por períodos de un año. No obstante quedará prorrogado automáticamente hasta la firma de otro acuerdo que lo sustituya.

Una vez denunciado el presente Convenio, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de dos meses, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

Art. 3 Organización del trabajo

1. EMSULE, S.A.U., como titular de la potestad de auto organización, le corresponde determinar la estructura organizativa, así como aprobar las plantillas y relación de puestos de trabajo necesarios para conseguir una utilización óptima de los recursos humanos y materiales y la mayor eficiencia en la prestación del servicio.
2. Cuando las decisiones de organización de los servicios afecten a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional, modificaciones retributivas y demás materias incluidas en la legislación laboral vigente, se negociarán en el ámbito correspondiente.
3. El resto de decisiones como incremento o disminución de la dotación de puestos existentes en la Relación de Puestos de Trabajo se negociarán con el Delegado Sindical y las Secciones Sindicales teniendo un plazo de 48 horas para hacer alegaciones.

Art. 4 Comisión de seguimiento, valoración y empleo

Dentro del plazo de quince días desde la entrada en vigor del presente convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento, Valoración y Empleo como órgano de vigilancia, interpretación y aplicación del mismo y que estará compuesta de un máximo de cuatro representantes, dos de cada una de las partes, pudiendo ambas partes llevar asesores cuando lo consideren oportuno.

Los acuerdos adoptados por la Comisión de Seguimiento, Valoración y Empleo obligarán a las partes en los mismos términos que el presente Convenio y serán recogidos en el acta, entregadas a ambas partes. Cuando los acuerdos afecten a deberes o derechos de carácter general de los trabajadores y trabajadoras, el Departamento de Recursos Humanos dará a conocer a la totalidad de la plantilla los acuerdos tomados.

Funciones o competencias:

- a) Interpretación del Texto del Convenio en su aplicación práctica sin que quepa la modificación o renegociación práctica de su articulado, excepto en aquellas cuestiones expresamente señaladas en este texto.

- b) Resolución definitiva y vinculante para las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión.
- c) Vigilancia del cumplimiento del Convenio.
- d) Denuncia del incumplimiento del Convenio.
- e) Informes acerca del grado de aplicación de Convenio de las dificultades encontradas y elaboración de propuestas para la superación de las mismas.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia practica del Convenio, así como cualquier otra que pueda serle atribuida al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.
- g) Negociación de la Oferta de Empleo y de las bases de selección para su cobertura.
- h) Negociación de las modificaciones de Catalogo de Funciones y Complementos de los puestos existentes, de los Catálogos de Funciones y Complementos de los puestos de nueva creación, así como de la modificación de las condiciones laborales de los puestos incluidos en la R.P.T.

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en esta Comisión de seguimiento, Valoración y Empleo respecto a la no aplicación de las condiciones de trabajo, se aplicará la cláusula de Mediación y Arbitraje que recoge en el Acuerdo Marco Regional para el Personal al Servicio de las Administraciones Locales suscrito entre la Federación de Municipios de Madrid y los Sindicatos Más Representativos (2013-2015), vigente, que en su Título III, determina dicha Cláusula, que dice: Las partes se someterán al Sistema de Solución de Conflictos establecido en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 5 Tiempo de trabajo. Jornada Laboral

La jornada de trabajo de la empresa Emsule SAU tendrá una duración 37,5 horas de trabajo semanales y un máximo de 1657 horas anuales.

La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo, o a tiempo parcial. Las jornadas a tiempo parcial, han de ser iguales o superiores al 50% de una jornada completa.

La jornada de trabajo efectivo, una vez descontados los periodos correspondientes a descanso semanal, fiestas, vacaciones y asuntos propios será la que establezca la legislación vigente, para todos los trabajadores en jornada completa. Se adjuntará a finales del año anterior como anexo, el calendario laboral correspondiente al año posterior perteneciente al ámbito temporal de aplicación del convenio.

Regulación de jornadas especiales:

En consideración al carácter de servicio público que provee la EMSULE, S.A.U., en cuanto a sus actividades se acuerda regular la consideración de jornadas especiales para las desarrolladas por determinados trabajadores y trabajadoras en puestos de trabajos precisos.

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

Art. 6. Calendario y horario de trabajo

Serán consideradas fiestas, aquellos días que con carácter nacional, autonómico y local sean determinadas por cada organismo competente de la Administración, los días 24 y 31 de Diciembre serán consideradas fiestas administrativas. En los calendarios de lunes a viernes y siempre que se esté en activo se garantizarán anualmente 13 festivos de los 14 festivos anuales.

Se considera tiempo de trabajo efectivo:

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

Se establecen los siguientes horarios atendiendo a los distintos puestos de trabajo:

	Obligado cumplimiento	Horario flexible
Turno continuo	De 8:30h a 14:30h	De 7:30h a 8:30h y de 14:30h a 15:30h
Turno partido con conciliación familiar	De 9h a 14:00h	De 7:00h a 9:00h y de 14:00h a 16:00h
Turno partido	De 10:30h a 13:30 Y de 17:00h a 20:00h	De 9:30h a 10:30h y de 13:30h a 14:30h
Turno partido con conciliación familiar	De 11:00h a 13:00 Y de 17:00h a 20:00h	De 9:00h a 11:00h y de 13:00h a 15:00h
Turno personal obra	De 8h a 13:00h	De 13:00h a 14:00h y de 15:00h a 18:00h Según necesidad

El horario partido será realizado por el menor número de trabajadores y trabajadoras necesario, que en ningún caso superarán el 50% de la plantilla.

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

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

Deducción proporcional de retribuciones:

La diferencia en cómputo diario, entre jornada de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador y trabajadora dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes. Todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudiera proceder en su caso. El descuento se realizará de tal forma que en la nómina de un mes se descuenten de un mes anterior, no pudiendo acumularse las de varios meses para luego ser descontadas de una sola vez.

Art. 7. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, cuyo disfrute será obligatorio no compensado económicamente, se estipula en *22 días laborables* del calendario establecido, o la parte proporcional de existir una antigüedad inferior a un año.

A petición del trabajador y trabajadora podrán ser fraccionados a lo largo del año en distintos periodos, siempre y cuando no coincida con "periodos especiales".

Los días de vacaciones se incrementarán en función de la antigüedad en la empresa, si contamos con:

15 años servicio:	20 años servicio:	25 años servicio:	30 o + años servicio:
1 Día hábil	2 Días hábiles	3 Días hábiles	4 Días hábiles

* Estos días se generarán en el año en que se cumplan.

* Se disfrutarán hasta el 31 de enero del año siguiente.

* Los calendarios laborales podrán regular que, al menos la mitad de las vacaciones se puedan disfrutar coincidiendo con las de tu pareja (cónyuge, pareja de hecho, o también en situación de convivencia estable durante dos años justificado por Certificado de Empadronamiento) siempre que las necesidades del servicio lo permita y este aprobado por la comisión de seguimiento.

Las vacaciones se retrasarán o quedarán interrumpidas cuando el trabajador y la trabajadora se encuentre de baja por enfermedad, accidente o maternidad/paternidad, en cuyo caso, los interesados y las interesadas se reservarán el derecho a disfrutar las vacaciones o el resto de las mismas una vez que haya superado esta situación, teniendo un plazo para disfrutarlo según legislación vigente.

Art. 8. Permisos retribuidos

Los permisos y licencias que pueden disfrutar los trabajadores y las trabajadoras son:

A) Por cumplimiento de deberes inexcusables

Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que se presenten justificantes.

A los efectos de este tipo de licencias, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral los siguientes:

- 1) Citaciones de Juzgados, Comisarías, Delegaciones de Gobierno u otros organismos oficiales. Solamente se concederá este permiso cuando el trabajador y trabajadora sea citado expresamente por el Organismo con día y hora señalada, nunca cuando se presente sin haberlo sido, para lo cual deberá utilizar otro tipo de permisos (asuntos particulares).

2) Asistencia a las tutorías de los hijos y las hijas en los centros educativos.

Se acuerda como criterio:

- Poder asistir a una tutoría al trimestre por curso escolar por uno de los tutores legales de los hijos y las hijas, aportando justificante firmado por el Centro Educativo.
 - Si fuera necesaria la asistencia de ambos tutores/as legales, deberán aportar justificante especificando que es necesario que asistan a tutoría ambos tutores/as legales.
- 3) Periodo de adaptación de los hijos y las hijas en los centros Educativos (EE.II., CC.NN. y Colegios).
- 4) Consulta al trabajador/a social si el empleado público y la empleada pública tiene personas mayores a su cargo, el tiempo necesario aportando justificante.

B) Por exámenes

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

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

C) Por matrimonio

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

D) Permiso por parto

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

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o de la hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor/a, podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores/as trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor/a disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor/a podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque EMSULE, SAU.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor/a empleado público o empleada pública, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la

normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

E) Por preparación al parto

Ambos progenitores tendrán derecho, previa presentación de documento, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto y ecografías prenatales realizadas por Organismos de Salud Pública.

F) Por lactancia

Por lactancia, tendrán derecho, los trabajadores o trabajadoras (cualquiera de ellos o ellas, hombre o mujer, siempre que demuestren que el otro cónyuge ha renunciado a dicho derecho), a la ausencia de dos horas del trabajo, para el cuidado de un hijo o una hija menor de 12 meses. Estas dos horas podrán ser tomadas al comienzo fin o en medio de la jornada laboral, salvo que se acredite previo informe, el perjuicio del servicio, ante la Comisión de Seguimiento del Convenio.

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

G) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple

En el supuesto de adopción o acogimiento, con una semana más de permiso.

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

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

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

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

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

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

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

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque EMSULE, SAU.

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

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

Por asuntos particulares

1.- Estos días se generarán al año siguiente.

2.- Durante los años del 2019 al 2022 podrán disfrutar de seis días laborales de permiso por asuntos particulares, pudiéndose disfrutar por horas sin que como regla general estos días puedan acumularse a las vacaciones anuales.

3.- La fecha de disfrute de los días de libranza no podrá ser establecida unilateralmente por la EMSULE, S.A.U. como principio general.

4.- Para que todos los trabajadores y todas las trabajadoras tengan la garantía de poder disfrutar los días de libranza en cualquier fecha del año, la EMSULE, S.A.U., y el Delegado/a de Personal están de acuerdo en la obligatoriedad de concederlos siempre que se garantice la presencia del 50% de la plantilla.

5.- El personal con contrato inferior a un año o contrato de jornada inferior a la de carácter general tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de los días de libranza por asuntos particulares.

Los días por asuntos particulares se incrementaran en función de la antigüedad en la empresa, si contamos con:

18 años servicio:	24 años servicio:	27 años servicio:	30 años servicio:	33 años servicio:
2 días hábiles	3 días hábiles	4 días hábiles	5 días hábiles	6 días hábiles

H) Por enfermedad grave de parientes ó Accidente

Grados de consanguinidad y afinidad

1º Grado	Conyugues/Parejas de Hecho /Convivencia estable (de duración no inferior a dos años justificado por certificado de empadronamiento)	Padres/ Madres	Suegros/as	Hijos/as	Yernos /Nueras
2º Grado	Abuelos/as	Hermanos/as	Cuñados/as (no políticos)	Nietos/as	
3º Grado	Bisabuelos/as	Tíos/as	Sobrinos/as	Biznietos/as	

Este permiso podrá solicitarse de forma discontinua.

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

La cesárea tendrá la consideración de enfermedad grave.

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

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

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

Los días de permiso serán:

1) Cinco días laborables como máximo en caso de enfermedad grave o accidente de familiares:

1º grado de consanguinidad y afinidad (Cónyuge, padres/madres, suegros/as, hijos/as, yernos y nueras) del trabajador o trabajadora o cónyuge.

2º grado de consanguinidad y afinidad (abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as (no políticos/as) y nietos/as) del trabajador o trabajadora o cónyuge que convivan con él o con ella.

2) Tres días laborables dentro de la Comunidad de Madrid y cuatro días fuera de la misma en caso de enfermedad grave o accidente de familiares:

2º grado de consanguinidad y afinidad (abuelos/as, hermanos/as y nietos/as) del trabajador o trabajadora o cónyuge que no convivan con él o con ella.

En el caso de cuñados/as (no políticos/as) el permiso será de dos días laborables dentro de la comunidad de Madrid y tres días laborables fuera de la Comunidad.

- 3) Dos días laborables para intervención quirúrgica ambulatoria en caso de Cónyuge, hijos/as o padres/madres del trabajador o trabajadora.

El permiso por enfermedad grave de parientes se podrá disfrutar de forma fraccionada en periodos de ½ jornada.

- l) Por fallecimiento de parientes

1) Diez días por fallecimiento de cónyuge o hijos o hijas del trabajador o trabajadora.

2) Cinco días laborables por fallecimiento de familiares:

1º grado de consanguinidad y afinidad (padres/madres, suegros/as, yernos y nueras) del trabajador o trabajadora o cónyuge.

2º grado de consanguinidad y afinidad (abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as (no políticos) y nietos/as) del trabajador o trabajadora o cónyuge que convivan con él o con ella.

3) Tres días laborables dentro de la Comunidad de Madrid y cuatro días laborables fuera de la misma por fallecimiento de familiares:

Parientes de segundo grado ascendientes o descendientes del cónyuge.

Parientes de segundo grado (abuelos/as, hermanos/as y nietos/as) del trabajador o trabajadora que no convivan con él o con ella.

4) Dos días laborales dentro de la Comunidad de Madrid y tres días laborales fuera de la misma por fallecimiento de cuñados (no políticos).

5) Un día dentro de la Comunidad de Madrid o dos fuera de la misma, en caso de fallecimiento de:

Parientes de tercer grado (bisabuelos/as, tíos/as, sobrinos/as y biznietos/as) del trabajador o trabajadora o del cónyuge.

El día del fallecimiento deberá estar incluido en los días de permiso o ser el día inmediatamente anterior al referido permiso.

- K) Asistencia a consulta médica con hijos o hijas menores de 16 años

El tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica o especialista en Organismos de Salud Pública con hijos o hijas menores de 16 años por enfermedad de los mismos, justificando dicha asistencia documentalmente.

- L) Por acompañamiento a consulta médica con parientes

El tiempo necesario para asistencia a consulta médica o especialista en Organismos de Salud Pública con padres/madres, cónyuges e hijos o hijas mayores de 16 años siempre que se acredite por el medico ser imprescindible el acompañamiento a consulta.

- M) Por asistencia a consulta médica

El tiempo necesario para consultas y reconocimientos médicos realizados en organismos de Salud Pública, por enfermedades del trabajador o trabajadora.

- N) Por asistencia a congresos

Por asistencia a congresos de entidades públicas, partidos y sindicatos, siempre que se acredite la condición de electo o electa.

- Ñ) Por traslado de domicilio

Por traslado de domicilio habitual DOS días.

- O) Por matrimonio de parientes

Por matrimonio de hijos/as, padres/madres, abuelos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, nietos/as y sobrinos/as; se disfrutará de un día si fuera dentro de la provincia y dos días si tuviera lugar fuera de la provincia, siendo elegido por el interesado o la interesada el día anterior o posterior al hecho.

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

Tendrá una duración según legislación vigente, a disfrutar por el padre/madre o el otro progenitor/a, 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.

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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en el permiso por parto y en el permiso por adopción o acogimiento. El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor/a empleado público o empleada pública, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

Q) Permiso por razón de violencia de género

Protección integral a las mujeres empleadas de EMSULE, S.A.U. *víctimas de violencia de género*:

Cambio de domicilio por razón de violencia de género.

La empleada de EMSULE, S.A.U. víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual, podrá tener derecho a una prestación en un pago único.

En el supuesto de que el cambio de domicilio o residencia venga motivado por el traslado forzoso a que hace referencia el Art 82. del Estatuto Básico del Empleado Público, serán de aplicación las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para los traslados forzosos.

Las ayudas que se contemplan en los dos párrafos anteriores no serán acumulables en ningún caso.

Excedencia por razón de violencia de género.

La empleada de EMSULE, S.A.U. que se encuentre en situación de excedencia por razón de violencia de género, y sin perjuicio de los derechos económicos contemplados en el artº 89.5 del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 por 100 de sus retribuciones durante los primeros dos meses.

Derechos reconocidos en el Estatuto Básico del Empleado o empleado Público:

- * Derecho a la reducción de la jornada laboral y a la reordenación del tiempo de trabajo.
- * Derecho a la movilidad del centro de trabajo o departamento, con derecho de reserva de puesto de trabajo hasta su cobertura (Artº 37.7 del Estatuto de los Trabajadores)
- * Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.
- * Derecho a la extinción de contrato a petición de la interesada. (Artº 49, apartado m))
- * Derecho a que las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género no computen a efectos de la extinción del contrato por causas objetivas 54.2 a del Estatuto de los Trabajadores.
- * Otras medidas que se recojan expresamente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en los textos de Convenio y Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Leganés.

Art. 9. Permisos no retribuidos

- 1) Podrán concederse licencias por asuntos propios al personal contratado con carácter indefinido, sin ninguna retribución y por un periodo máximo de seis meses. La concesión de esta licencia se subordina a la necesidad del servicio y entre la concesión de uno y otro deberán transcurrir los periodos de tiempo que se indican:

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

- 2) El trabajador y trabajadora que lo solicite por causa justificada y acreditándolo mediante la oportuna documentación, podrá solicitar disminuir su jornada hasta en un 50 % con la reducción proporcional de haberes y durante un periodo mínimo de seis meses. Tendrá que dejar transcurrir un periodo de dos años desde que finalice un permiso hasta la petición de otro de estas características.
- 3) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor o una menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Art. 10. Excedencias
EXCEDENCIAS PERSONAL EMSULE, SAU CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO Y COMPUTO DE ANTIGÜEDAD

Por cuidado de hijos/as (nacimiento, adopción / guarda / acogimiento)	<ul style="list-style-type: none"> * No superior a 3 años desde el nacimiento o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. * Podrá fraccionarse * Computable a efectos de antigüedad
Por cuidado familiares hasta 2º grado	<ul style="list-style-type: none"> * No superior a 3 años. * Podrá fraccionarse * Computable a efectos de antigüedad
Por razón de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> * Máximo 6 meses, con retribuciones íntegras * Prórrogas hasta máximo 18 meses, sin retribuir (pasado estos plazos, ya no se reserva el puesto ni computa la antigüedad) * Similares condiciones para víctimas de terrorismo. * Computable a efectos de antigüedad
Forzosa	<ul style="list-style-type: none"> * Los afiliados o las afiliadas a una central sindical o a un partido político tendrá derecho a excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad que exijan plena dedicación. * Computable a efectos de antigüedad
Por motivos particulares y de conciliación	<ul style="list-style-type: none"> * No superior a 18 meses, pudiendo fraccionarse como máximo 4 veces en 4 años. * Requiere mínimo 1 año de servicios. * OJO, Esta excedencia tiene reserva de puesto, pero no computa antigüedad.
Por cooperación internacional	<ul style="list-style-type: none"> * Máximo 3 meses, prorrogables por otros tres * Computable a efectos de antigüedad

EXCEDENCIAS PERSONAL EMSULE, SAU SIN RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO Y SIN COMPUTO DE ANTIGÜEDAD

Voluntaria	<ul style="list-style-type: none"> * No inferior a 4 meses, y sin plazo máximo * Se requiere antigüedad mínima de 1 año
Por incompatibilidad	<ul style="list-style-type: none"> * Cuando se accede a otro puesto de trabajo en el sector público. El tiempo será mientras dure el trabajo

Art. 11. Deberes de los empleados públicos. Código de conducta

1. Los empleados públicos y las empleadas publicas respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración o Empresa Publica en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros/as, subordinados/as y con los ciudadanos/as.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.
13. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos/as, a sus superiores y a los restantes empleados/as públicos/as.
14. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
15. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
16. Informarán a los ciudadanos/as sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
17. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
18. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
19. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
20. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
21. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
22. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados.

Art. 12. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos estarán compuestos por:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complementos salariales.

Dichas tablas se adjunta como Anexo I.

EMSULE, S.A.U. hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia, no más tarde del día 28 de cada mes, salvo causas de fuerza mayor acreditadas ante el colectivo de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 13. Salario base

El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 14 Antigüedad

1.- Los trabajadores y las trabajadoras en régimen laboral devengarán el complemento de antigüedad en la empresa por bienios y quinquenios cuantificándose económicamente el bienio y el quinquenio en un 5% y un 7% del sueldo base respectivamente.

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

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

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

5.- El personal que finalice su relación laboral con EMSULE, S.A.U. y tras un período de interrupción volviera a ser contratado, se le computará el complemento de antigüedad desde el momento inicial de la contratación temporal, si bien, se podrá descontar los periodos de interrupciones laborales, siempre que exista unidad del vínculo laboral.

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

Art. 15. Complementos salariales

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

Art. 16. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos al año. Se abonarán en los meses de junio y diciembre.

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

- sueldo base
- antigüedad
- complemento salarial

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

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

Art. 17 Horas extraordinarias

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

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

2.- En ningún caso se podrá superar por parte de ningún trabajador el tope anual legalmente establecido de 80 horas extraordinarias (RDL 2/2015, de 23 de octubre).

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

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

5.- Las horas realizadas cada mes serán compensadas en tiempo libre y se disfrutarán como máximo dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de dichas horas.

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

1 hora extraordinaria = 1 h. 45 minutos

1 hora festiva = 2 h. 45 minutos

1 hora nocturno = 2 h. 10 minutos

Art. 18. Indemnización por razón de gastos de desplazamiento y dietas

El trabajador y la trabajadora tendrán derecho a percibir en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados realizar por razones del servicio. A tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

A) Dietas.

B) Gastos de Desplazamiento.

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

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

El medio de transporte será siempre público colectivo y se podrá autorizar la utilización de vehículo privado o facilitar un vehículo

Art. 19. Anticipo de nómina

Los trabajadores y trabajadoras de EMSULE, S.A.U. tendrán derecho a obtener anticipos de nómina de hasta un 75 % de la nómina mensual, reintegrándolo por descuento en la nómina dentro del mismo mes.

Se concederá un único anticipo por mes.

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

Art. 20. Incremento salarial y cláusula de revisión

El incremento salarial de cada uno de los años de vigencia del Convenio, será el que fije el Gobierno para los empleados públicos en la Ley de Presupuestos de cada año, o en cualquier otra norma.

Este artículo será aplicable a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente Convenio Colectivo.

En caso de producirse acuerdos Administración-Sindicatos o se dicte una norma diferente a la Ley de Presupuestos Generales del Estado en que se fijen revisiones o incrementos salariales, será de aplicación en sustitución de este artículo, si resultara más favorable para el conjunto de los empleados públicos y las empleadas públicas y fuera de aplicación en las Administraciones Locales.

Si por norma, se estableciera la posibilidad de negociación de estas materias, cualquiera de las partes podrá solicitar la convocatoria de la comisión de Seguimiento, Valoración y Empleo.

Art. 21. Prestaciones de carácter social

- Prestaciones Sociales: Se establece un fondo anual 18.000€.

Con este dinero se contratará un Seguro Sanitario para todos los trabajadores y todas las trabajadoras y el sobrante se destinará para ayudas sociales, cuya tabla de prestaciones será:

TABLA DE PRESTACIONES PASIVAS
NIVEL SALARIAL / LIMITE ANUAL

Tipología de la prestación	Hasta 40.000,00€	De 40.000,01€ a 55.000,00€
Gafas	50% Máximo 500€	30% Máximo 300€
Tratamientos odontológicos	50% Máximo 1.800€	30% Máximo 1.000€

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

EMSULE, S.A.U. garantiza la asunción de la asistencia jurídica y responsabilidad civil de los/as trabajadores/as que precisaran, derivada del cumplimiento de su actuación como empleados públicos y empleadas públicas.

Se obtendrá asistencia Jurídica en casos de demandar el trabajador o la trabajadora por agresión de parte de ciudadanos.

Responsabilidad civil: EMSULE, S.A.U. garantiza la asunción de la responsabilidad civil de sus empleados y empleadas como consecuencia del ejercicio de sus funciones.

La Comisión de Seguimiento estudiará las condiciones de los seguros que puedan afectar a todos los trabajadores y todas las trabajadoras de EMSULE, S.A.U..

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

Seguro de Vida: La póliza de seguro de vida se fija para el 2019 en 32.492,11€ como capital a indemnizar y las siguientes garantías:

- a) Fallecimiento por cualquier causa.
- b) Invalidez Absoluta y Permanente por cualquier causa.
- c) Fallecimiento por accidente ambos conyugues.

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

Importe Máximo Solicitado 2.400,00€

Plazo Máximo de Reintegro 28 meses

Art. 22. Jubilación

Para el empleado público y la empleada pública de EMSULE, S.A.U. se establece el siguiente sistema de jubilación:

Jubilación Parcial.

En virtud de la legislación vigente en materia de jubilación parcial y para su aplicación a los empleados públicos y empleadas públicas de EMSULE, S.A.U se acuerda regularla en las siguientes condiciones:

Todo empleado público y empleada pública de EMSULE, S.A.U. podrá acceder a la jubilación parcial, en los siguientes términos:

- * El porcentaje de parcialidad, así como la jornada del trabajador o trabajadora relevista, no podrán ser superiores para cada uno de ellos al 50 por 100 de la jornada establecida.
- * El acceso a la jubilación parcial comportará el compromiso del trabajador o trabajadora a extinguir su relación laboral, como máximo, en la fecha de cumplimiento de la edad prevista para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria en el sistema de seguridad social.
- * El trabajador o trabajadora relevista estará sujeto al Convenio Colectivo proporcionalmente a su jornada del 50 por 100.

- * Los trabajadores y las trabajadoras de EMSULE, S.A.U acogidos a este sistema serán a todos los efectos considerados como trabajadores o trabajadoras en activo y por tanto les será de aplicación el Convenio Colectivo proporcionalmente a su jornada del 50 por 100.
- * El contrato de relevo se realizará a través de trabajadores o trabajadoras en paro inscrito en el SEPE.
- * La duración del contrato del relevo será hasta la edad de jubilación ordinaria del trabajador o trabajadora al que se releva.

La Jubilación Parcial será solicitada por el trabajador o trabajadora y dirigida dicha solicitud a la Comisión de Seguimiento, Valoración y Empleo.

La comisión de Seguimiento, Valoración y Empleo emitirá un informe en el que se valorará el impacto económico que produce para la Empresa la Jubilación del solicitante o de la solicitante.

Y a EMSULE, S.A.U. le corresponderá la decisión de seguir adelante con la solicitud de Jubilación Anticipada teniendo en cuenta el Informe de la Comisión de Seguimiento.

Art. 23. Complemento por I.T.

El trabajador o la trabajadora en incapacidad temporal IT percibirá un complemento salarial al pago delegado de la Seguridad Social con el fin de alcanzar el 100 por 100 de sus retribuciones salariales

Art. 24 Derechos de salud laboral

- A) Accidentes Laborales: Los trabajadores y trabajadoras de EMSULE, S.A.U. dispondrán de una Mutua de Accidentes de Trabajo y serán informados/as periódicamente, del lugar o lugares donde deban dirigirse en caso de accidente laboral, así como de los requisitos que les pueden exigir para ser atendidos con carácter de urgencia. El/a inmediato/a superior o persona que designe acompañará al trabajador accidentado o la trabajadora accidentada.

Acoso: Las partes firmantes consideran como riesgo laboral no sólo los peligros físicos, químicos y biológicos derivados de las características físicas del trabajo, sino también los resultantes de las relaciones interpersonales en la organización y entre los trabajadores y las trabajadoras. Entre los conflictos interpersonales y por su especial relevancia, se pretende la prevención e intervención en el campo del acoso psicológico.

Protocolos aprobados:

- Protocolo de Actuación en Materia de Acoso Laboral.
 - Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo.
 - Protocolo de Prevención de Agresiones a los Empleados/as de EMSULE, S.A.U..
- B) Según el R.D. 486/1997 de 14 de abril de 1.997, por lo que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- C) Trabajo con pantallas de visualización de datos.
- * GT 488/1997 Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización.
 - * NTP 242 Ergonomía: Análisis ergonómico de los espacios de trabajo en oficinas.
 - * RD 488/97 de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo que incluyen pantallas de visualización.
 - * Norma UNE en 527 Mesas de trabajo.
- D) Trabajo en Obra (GT 486/1997, R.D. 171/04 Y R.D. 486/1997)
- * Botas de seguridad clase II según UNE EN-345 S5
 - * Casco de protección de categoría II según UNE-EN 397
 - * Chalecos de alta visibilidad según UNE-EN 471

- E) Se dotará de botiquín de primeros auxilios a la Sede y al vehículo de EMSULE, S.A.U..
- F) A todo el personal de nuevo ingreso, se le dotará en el momento de su incorporación una copia de la Evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo, así mismo cada vez que se modifique la mencionada evaluación se facilitará a todos los trabajadores y trabajadoras afectados una copia de dicha evaluación.

Art. 25 Reconocimiento medico

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico anual. Los reconocimientos médicos serán específicos por colectivos conforme a los riesgos a que éstos están sometidos en función de lo que indiquen las Hojas de Riesgos Laborales.

Se realizará un reconocimiento médico inicial en el momento en que se produzca el ingreso en la Plantilla. En caso de reingreso, se realizará si ha transcurrido más de un año del último contrato.

EMSULE, S.A.U. facilitará que el reconocimiento médico se realice en horario de trabajo, cuando ello no fuera posible el trabajador o la trabajadora disfrutará de dos horas de tiempo libre.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario y así no limitar el derecho fundamental del trabajador a su intimidad.

Art. 26. Clasificación profesional

Grupos profesionales:

Clasificación:

Subgrupo A1

Subgrupo A2

Subgrupo C1

Subgrupo C2

Agrupación Profesional AP

Subgrupo A1 (Clasificación actual Grupo A. Titulados/as superiores):

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores y las trabajadoras de categorías que requieran estar en posesión del Título Universitario de Grado, doctor, licenciado, arquitecto o ingeniero, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado.

Subgrupo A2 (Clasificación actual Grupo B. Titulados/as de Grado Medio):

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras de categorías que requieran estar en posesión del Título Universitario de Grado, diplomado universitario, arquitecto técnico o ingeniero técnico, siendo el contenido de la prestación complejo y especializado técnicamente.

Subgrupo C1 (Clasificación actual Grupo C. Titulados/as de Bachiller o equivalente):

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores y las trabajadoras de categorías cuyo desempeño requiera estar en posesión del Título de Bachiller o equivalente, siendo el contenido de la prestación técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Subgrupo C2 (Clasificación actual Grupo D. Titulados/as de Educación Secundaria Obligatoria o equivalente):

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores y las trabajadoras de categorías que requieran estar en posesión del Título de Graduado en Enseñanza Secundaria Obligatoria o equivalente, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en posesión de conocimientos de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

Agrupación Profesional (Clasificación actual Grupo E. Certificado de Escolaridad):

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores y las trabajadoras no especialmente cualificado integrados en categorías profesionales para las que se exija estar en posesión del certificado de escolaridad y que no se exija estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel de formación profesional o similar y cuyos contenidos funcionales se limiten al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas.

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

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

A su vez, los trabajadores y las trabajadoras del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al grupo A.

Categorías profesionales:

Para el Área de Administración:

Nombre de la Categoría	Grupo
Titulado/a Superior o Universitario/a de Grado	A1
Titulado/a de Grado Medio o Universitario/a de Grado	A2
Bachiller superior	C1
Educación Secundaria Obligatoria	C2
Certificado de Escolaridad	AP

Para el Área de Oficios:

Nombre de la Categoría	Grupo
Encargado/a General / Técnico	C1
Encargado/a	C2

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

Relación de puestos de trabajo:

- Jefe/a Departamento Económico-Financiero (Jefe/a de Sección Gestión Administrativa, Subgrupo A1-24).
- Jefe/a Departamento Técnico (Jefe/a de Sección, Subgrupo A2-24).
- Jefe/a Departamento Clientes (Jefe/a de Sección, Subgrupo A2-24).
- Jefe/a Departamento Administrativo (Jefe/a de Sección Gestión Administrativa, Subgrupo C1-22).
- Jefe/a Departamento Informática (Jefe/a de Negociado Gestión Administrativa, Subgrupo A2-20).
- Mando Intermedio (Jefe/a de Negociado Gestión Administrativa Económica, Subgrupo C1-20).
- Administrativo/a (Administrativo/a, Subgrupo C1-16).
- Arquitecto/a (Técnico Superior, Subgrupo A1-21).
- Arquitecto/a Técnico (Técnico Servicios Técnicos Urbanismo, Subgrupo A2-18).
- Encargado/a General de Servicios Generales (Ayudante Técnico Mantenimiento, Subgrupo C1-20).
- Encargado/a de Obra (Ayudante Técnico Mantenimiento, Subgrupo C1-20).
- Encargado/a de Obra (Encargado/a Servicios de Mantenimiento, Subgrupo C2-18)

Art. 27. Creación de empleo

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

Estabilidad en el empleo:

Los trabajadores y las trabajadoras de EMSULE, S.A.U., estarán acogidas al artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. Forma de ingreso

Para la cobertura de plazas con carácter fijo podrán optar en primer lugar los trabajadores y las trabajadoras que en ese momento tengan un contrato temporal.

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

Dicho proceso se realizará mediante una prueba selectiva en la que, además de tres representantes de la empresa estarán presentes algún representante de otra Empresa Pública.

Cuando la cobertura de las plazas sea con carácter temporal, se reunirá la Comisión de Seguimiento, Valoración y Empleo para decidir la forma del proceso selectivo.

Art. 29. Promoción interna

Cuando quede vacante una plaza de categoría superior, se realizará una prueba selectiva entre los trabajadores y las trabajadoras fijos en la que se valorará lo siguiente:

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

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

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

Art. 30. Sustituciones

Las bajas de los trabajadores y las trabajadoras de EMSULE, S.A.U. se sustituirán por personal que se contrate a tal efecto.

En todo caso se sustituirán todas las bajas por incapacidad temporal, maternidad y permiso sin sueldo, superiores a un mes siempre que la actividad de la empresa lo requiera, siendo sustitución inmediata en periodos especiales, para la cual será solicitado al SEPE personal con características similares al puesto a sustituir.

Art. 31. Formación

Los trabajadores y las trabajadoras de EMSULE, S.A.U. en materia de formación estarán a lo dispuesto en el Reglamento de Formación de la empresa. Se establece un importe mínimo de 6.000€ anuales en gastos de formación, no siendo una cuantía obligatoria si se obtiene formación gratuita de los diferentes organismos públicos o privados.

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

Art. 32. Derechos y garantías sindicales**Delegado/a de Personal:**

Derechos:

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

Garantías:

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

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

Secciones Sindicales:

Los trabajadores y las trabajadoras afiliados a un sindicato, tienen el derecho a constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de sus respectivos sindicatos y según la regulación que al respecto se establece en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical interpretada de acuerdo con el contenido de la sentencia 98/1985, de 29 de julio, del Tribunal Constitucional.

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

Asamblea de trabajadores:

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 4 asambleas anuales retribuidas dentro de la jornada de trabajo.

Art. 33. Coche de empresa

Los trabajadores y las trabajadoras que tengan que desplazarse en Leganés o Madrid por motivos de trabajo utilizarán el coche de EMSULE, S.A.U. y dichos trabajadores y trabajadoras tenderán a no utilizar sus coches particulares.

Art. 34. Régimen Disciplinario

Los trabajadores y las trabajadoras quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Artículo:

- 1) Los trabajadores y las trabajadoras que indujeran a otros trabajadores y trabajadoras a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos/as.
- 2) Igualmente, incurrirán en responsabilidad Los trabajadores y las trabajadoras que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Empresa.
- 3) El régimen disciplinario de Los trabajadores y las trabajadoras de EMSULE, S.A.U. se regirá, en lo no previsto en el presente Artículo, por la legislación laboral.
- 4) Además de lo regulado en el presente Artículo será de aplicación lo recogido en:
 - a) Protocolo de actuación en materia de acoso laboral.
 - b) Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - c) Protocolo de prevención de agresiones a los/as trabajadores/as de EMSULE, S.A.U..

Ejercicio de la potestad disciplinaria.

- 1) EMSULE, S.A.U. corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio, cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
- 2) La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
 - a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través del Convenio Colectivo.
 - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
 - c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
 - d) Principio de culpabilidad.
 - e) Principio de presunción de inocencia.
- 3) Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a EMSULE, S.A.U..

Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

1) Son Faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, en el ejercicio de su función.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del puesto de trabajo, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave EMSULE, S.A.U. o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un/a superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público o empleada pública para obtener un beneficio indebido para sí o para otro/a.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello, de lugar, a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por el Convenio Colectivo.

2) Son Faltas graves:

- a. Más de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o incumplimientos de la jornada laboral durante un mes.
- b. Faltar tres días al trabajo sin justificar, durante un período de un mes.
- c. Desobediencia a los superiores en materia de servicio que implicase quebranto manifiesto de la disciplina o causar un perjuicio notorio al servicio, siempre que las órdenes no vulneran derechos laborales del trabajador o la trabajadora.
- d. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo, tanto de uno/a mismo/a como de otro trabajador o trabajadora.
- e. El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- f. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- g. No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Empresa o se utilice en propio provecho.

- h. La imprudencia en acto de servicio y la inobservancia en el trabajo de las medidas legales y reglamentarias, convenidas o dictadas por la Empresa en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Si implica riesgo de accidente para el empleado o empleada, para sus compañeros o compañeras, o peligro o avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- i. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad temporal por tiempo inferior a tres días. Se entenderá en todo caso que existe falta cuando el trabajador o trabajadora, declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluido en este apartado toda acción y omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- j. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio a la Empresa o a los ciudadanos/as y no constituyan falta muy grave.
- k. El atentado grave a la dignidad de los empleados y empleadas o de la Empresa.
- l. El descuido, negligencia o incorrección grave en el ejercicio de sus funciones, fehacientemente asignadas y dadas a conocer.
- m. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

3) Son Faltas leves:

- a. De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o incumplimientos de la jornada laboral, durante un mes sin la debida justificación.
- b. La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
- c. La falta de asistencia al trabajo sin justificar, durante un día o dos en un mismo mes.
- d. El descuido, negligencia o incorrección en el ejercicio de sus funciones, fehacientemente asignadas y dadas a conocer.
- e. La presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en tiempo superior a dos días desde la fecha de su expedición regular, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causas de fuerza mayor.

Sanciones.

- 1) Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
 - a) La revocación de su contrato y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
 - b) Despido disciplinario del trabajador o trabajadora, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo, con una duración máxima de 6 años.
 - d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
 - f) Apercibimiento.
 - g) Cualquier otra que se establezca por Ley.
- 2) Procederá la readmisión del trabajador fijo o la trabajadora fija cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
- 3) El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Prescripción de las Faltas y Sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado/a.

2. El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto/a responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado/a. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador o la trabajadora suspenso provisional, tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el empleado público o empleada pública deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, EMSULE, S.AU. deberá restituir al trabajador o a la trabajadora la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador o trabajadora, a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Se mantendrá en vigor lo siguiente:

1. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, salvo las derivadas de faltas de asistencia y puntualidad, requerirán la realización de un expediente disciplinario cuyo procedimiento, tramitación y términos es el siguiente:

- a) En el plazo de 10 días hábiles desde que la Empresa tuviere conocimiento de la comisión de los hechos presuntamente sancionables se acordará la incoación, en su caso, de expediente disciplinario, por la autoridad que normativamente tiene asignada dicha competencia. Dicho acto, que deberá comunicarse por escrito al Delegado/a de Personal y al interesado/a, interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones.

- b) En el propio acto de incoación de expediente se acordará el nombramiento y designación de instructor/a del procedimiento, quién dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para ordenar la práctica de las diligencias previas que estime oportunas.

Transcurrido dicho término y en el plazo de cinco días hábiles, el/la instructor/a propondrá a la autoridad competente el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, notificándose al interesado o interesada, al Delegado/a de Personal y, en el caso de trabajadores afiliados y trabajadoras afiliadas que así lo hagan constar, a la Sección Sindical correspondiente, en su caso.

- c) Recibido el pliego de cargos por el interesado o interesada, tanto él o ella como el Delegado/a de Personal dispondrá de un plazo de 5 días hábiles para presentar pliego de descargos con las alegaciones que estime convenientes en su descargo, pudiendo proponer la práctica de prueba.

El instructor o la instructora, desde la recepción del escrito de descargos y proposición de prueba, dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para la práctica de aquellas que estime pertinentes. Dicho plazo podrá prorrogarse en cinco días hábiles por razones fundadas, en supuestos de presuntas faltas muy graves.

- d) Transcurrido el término anterior, el instructor o la instructora elaborará en cinco días hábiles la propuesta de resolución de la que se dará traslado al Delegado/a de Personal, así como al interesado/a, quienes si así conviniese a su derecho, podrán formular alegaciones en el plazo perentorio de cinco días. Pasado este plazo el instructor o la instructora elevará la propuesta de resolución junto a las alegaciones del interesado/a y del Delegado/a de Personal, en su caso, a quién tenga atribuida la competencia sancionadora, quién adoptará en el plazo máximo de diez días hábiles la resolución que proceda.
 - e) En el caso de afiliados/as a las Secciones Sindicales, que así lo hagan constar, la Sección Sindical correspondiente tendrá el mismo tratamiento que el Delegado/a de Personal en los supuestos recogidos en los apartados anteriores.
 - f) La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.
2. Para la imposición de sanciones por faltas leves o las derivadas de falta de asistencia y puntualidad no será preceptiva la previa instrucción del expediente disciplinario, salvo el trámite de audiencia al inculpado/a y comunicación al Delegado/a de Personal para que informen, aleguen y presenten las pruebas que estimen convenientes para la defensa en el plazo de tres días hábiles.
- En el supuesto de que la propuesta de resolución implicara la adopción de medidas disciplinarias contra el trabajador y la trabajadora, el instructor o la instructora informará al Delegado/a de Personal con un mínimo de 72 horas de antelación a la elevación a definitiva de las medidas propuestas.
3. No se considerará falta alguna la negativa a realizar trabajos de categoría distinta a la específica de cada trabajador y trabajadora, salvo cuando dichos trabajos sean comunicados al mismo con setenta y dos horas de antelación al inicio de los mismos o medien circunstancias de excepcional necesidad.

Todo trabajador y toda trabajadora podrá dar cuenta por escrito o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa, a través del Jefe/a de Departamento al que estuviera adscrito el/la interesado/a, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Lo aquí expuesto también será de aplicación cuando se lesionen derechos de los trabajadores y las trabajadoras reconocidos en este convenio y en la normativa vigente y se deriven perjuicios notorios para el trabajador o la trabajadora de orden material.

- 4. Aquellos trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en tratamientos de desintoxicación o rehabilitación podrán ver suspendida la sanción que corresponda a la falta cometida, si por Salud Laboral se manifestara que el cumplimiento de dicha sanción perjudica el tratamiento. De igual forma, el trabajador o la trabajadora que cometa una falta como consecuencia de su embriaguez o toxicomanía habitual, verá suspendida la sanción si se incorpora a un tratamiento de desintoxicación o rehabilitación.
- 5. Si por sentencia laboral firme fuera declarado improcedente un despido disciplinario acordado por La Empresa, se procederá a la readmisión inmediata del trabajador o trabajadora, salvo renuncia expresa del mismo.

En ningún caso será aplicable el compromiso de readmisión recogido en el párrafo anterior cuando la causa de extinción del contrato fuera otra distinta al despido disciplinario.

La Empresa adquiere el firme compromiso de aplicar la literalidad del contenido del Régimen Disciplinario a todos y cada uno de los trabajadores y las trabajadoras que incurrieran en aquellos actos susceptibles de sanción. Para ello se compromete a la adopción de todas las medidas necesarias encaminadas a garantizar su cumplimiento.

En ningún caso serán considerados aspectos individuales que contravengan las disposiciones que integran el Régimen Disciplinario con independencia del órgano del que emanen.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En el supuesto de que se extinga la personalidad de EMSULE, S.A.U. por pasar la titularidad del servicio que presta al Ayuntamiento de Leganés, o por cualquier otro motivo, se reconoce el derecho de los trabajadores afectados y las trabajadoras afectadas a ser reubicados/as en el Ayuntamiento de Leganés en los términos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores sobre sucesión de empresas.

ANEXO I

(AÑO 2019)

Nº R.P.T.	NATURALEZA	GRUPO Y SUBGRUPO	NIVEL DE C. DE DESTINO	Nº DE TRABAJADORES	DENOMINACION PUESTO DE TRABAJO	BASE ANUAL	COMPLEMENTO ANUAL	COMPLEMENTO ANUAL	SUELDO ANUAL
11	F	A1	24	1	JEFE DEPARTAMENTO ECONOMICO FINANCIERO	51.421,16 €			51.421,16 €
12	F	C1	22	1	JEFE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	43.924,36 €	2.424,49 €		46.348,85 €
28	F	C1	20	1	MANDO INTERMEDIO	36.740,26 €	2.424,49 €		39.164,75 €
57	F	A1	21	1	ARQUITECTO	45.213,42 €			45.213,42 €
63	F	A2	18	1	ARQUITECTO TECNICO	38.618,62 €			38.618,62 €
101	F	C2	18	1	ENCARGADO DE OBRA	35.836,24 €			35.836,24 €
144	F	C1	16	11	ADMINISTRATIVO	29.107,04 €	2.424,49 €	1.119,77 €	32.651,30 €
221	F	A2	24	1	JEFE DEPARTAMENTO CLIENTES	48.389,22 €	2.424,49 €		50.813,71 €
221	F	A2	24	1	JEFE DEPARTAMENTO TECNICO	48.389,22 €	2.424,49 €		50.813,71 €
246	F	A2	20	1	JEFE DEPARTAMENTO INFORMATICA	41.407,98 €			41.407,98 €
274	F	C1	20	1	ENCARGADO GENERAL SERVICIOS GENERALES	39.617,54 €	2.424,49 €		42.042,03 €
274	F	C1	20	1	ENCARGADO DE OBRA	39.617,54 €			39.617,54 €

