



## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TURISMO AYUNTAMIENTO DE MARBELLA 2000, SOCIEDAD LIMITADA

### Capítulo I. Disposiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Turismo Ayuntamiento de Marbella, Sociedad Limitada, y el personal que presta o preste sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, cuya actividad es la información y promoción de eventos, así como la actividad turística y de congresos en Marbella.

No obstante si durante el tiempo de vigencia del presente convenio, se suscitara la necesidad de ampliar el mismo, por regulaciones no incluidas o modificadas por la Ley Laboral, las partes legitimadas para su firma podrán, previo acuerdo, regular dichas ampliaciones y o modificaciones tomando como referencia el marco ley.

#### Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal que presta o preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos, si bien las condiciones establecidas en el mismo podrán ser mejoradas.

#### Artículo 3. Vigencia, denuncia y prórroga del convenio

1) El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de la firma entre las partes legitimadas, Comité de Empresa y el Consejo de Administración, que será ratificado por el Pleno del MI. Ayuntamiento de Marbella, y se mandará para su publicación al Boletín Oficial de la Provincia (BOPMA).

2) Su vigencia será hasta el 31 de diciembre del 2008.

3) La denuncia se podrá hacer por escrito por una de las dos partes, con una antelación mínima de dos meses, sobre la fecha fijada para su terminación, procediendo a formar la comisión negociadora, entre la empresa y los delegados del comité de empresa.

4) Transcurrido el plazo previsto en el párrafo 2.º del artículo 3, el contenido normativo y obligacional del convenio se prorrogará con la subida del IPC a todo el articulado del presente convenio, incluida la tabla retributiva o, si fueran mayores, las marcadas para las Administraciones Públicas Autonómicas o del Sector.



5) No obstante, las partes se obligan a lo establecido por la ley, para iniciar las negociaciones del convenio colectivo.

6) Anualmente se podrá incluir conceptos, cláusulas adicionales y cualquier mejora que se estime oportuna, que mediante la negociación entre la representación legal de los trabajadores (comité de empresa) y la dirección de la empresa.

7) Este convenio mantendrá su vigencia en los términos legalmente establecidos, hasta la firma del convenio siguiente, teniendo siempre en cuenta la retroactividad del nuevo convenio.

#### **Artículo 4. Vinculación del convenio**

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente, pero si algún o algunos artículos tuvieran que ser susceptibles de modificación, por imperativo legal, se aplicaría en su totalidad el convenio colectivo, quedando obligados a reunirse la comisión negociadora para resolver sobre el mismo, dentro del plazo otorgado por la Administración pertinente.

#### **Artículo 5. Comisión Mixta de Vigilancia e interpretación del convenio**

1) Para la interpretación y cumplimiento del convenio colectivo, se constituirá una comisión mixta de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

2) Esta comisión estará formada por cinco miembros, como máximo, de la representación de los trabajadores proporcional a los miembros del comité y otros tantos de la representación de la empresa, siendo aconsejable que sean de los que, en su día negociaron el convenio. Cada una de las partes podrá asistir con un asesor con voz pero sin voto.

3) Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

a) La actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).

b) El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.

c) El diseño y aprobación de planes de formación.

d) Criterios de las retribuciones complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.

e) Bases y convocatorias de selección y contratación de personal, promoción y cursos, así como convocatoria de puestos de trabajo.



- f) Interpretación de las cláusulas del convenio sobre las que surjan discrepancias.
- g) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el convenio.
- h) Facultad de conciliación previa y no vinculante en los conflictos colectivos.
- i) Seguimiento de las horas extraordinarias.
- j) Realización de informes vinculantes sobre la organización interna, total o parcial, del régimen de servicios, etc.

#### 4) Procedimiento de actuación:

La comisión se reunirá cada dos meses, o cuando se le presente cualquiera de los problemas del ámbito de las funciones que le son propias, o cuando alguna de las dos partes lo solicite.

Desde el momento que se le plantee un problema, la comisión se deberá reunir en un máximo de siete días y la decisión se tomará en un máximo de siete días.

Los acuerdos de la comisión mixta de vigilancia se tomarán por mayoría simple y para que sean válidos la comisión deberá estar compuesta por un mínimo de cinco miembros.

La comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio colectivo podrá hacer las consultas y recabar la información que en cada caso considere oportunas.

De todas las actuaciones de la comisión se levantará acta por duplicado, que será firmada por sus componentes, quedando una copia, para cada uno de los miembros.

## Capítulo II. Organización del trabajo

### Artículo 6. Organización del trabajo

- 1) La organización del trabajo en la empresa afectada por este convenio colectivo, corresponde a la dirección de la misma, con el acuerdo de la parte social.
- 2) La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de eficacia, basado en la utilización óptima de sus recursos humanos y materiales.
- 3) Los trabajadores a través de sus representantes legales, delegados de personal, comité de empresa o secciones sindicales, tendrán derecho a conocer de aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los mismos, con el acuerdo de la parte social.



4) En todo caso, la empresa estará obligada a negociar con carácter previo, con los representantes legales de los trabajadores sobre cualquier modificación que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores.

5) El comité de empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuestas en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo, a la comisión mixta de vigilancia e Interpretación del convenio colectivo, que siempre será vinculante.

### **Artículo 7. Formación profesional**

1) La empresa y las centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo suscriben en todos sus términos el Acuerdo de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector.

2) Las partes se comprometen a suscribir cualquier otro acuerdo de naturaleza que se firme a posteriori.

3) Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, El comité de empresa debe participar en el desarrollo de los planes de formación de la empresa.

4) La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. A estos efectos, cuando dichos cursos sean organizados por la empresa, esta adaptará la jornada laboral del trabajador de la siguiente forma:

a) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo, cuando no sean convocados por la empresa, remitiéndose a lo establecido en este convenio colectivo.

b) A todos los cursos se les dará la oportuna publicidad, reflejando el motivo del curso, la duración y al personal que está destinado, quedando la opción de llenar el cupo, a otros trabajadores que estén interesados en los mismos y lo hayan solicitado.

c) La empresa tendrá plena libertad para realizar otras actividades formativas que estime necesarias al conjunto de los trabajado-res, sin menoscabo de los derechos reconocidos en el presente artículo.

d) A los trabajadores que se encuentren libre de servicio, en turno diferente al de la impartición del curso y de vacaciones, la empresa compensará con los mismos



días detraídos al trabajador, inmediatamente después de haber terminado el curso, también alterará la empresa el turno de trabajo de los trabajadores que asistan a los mismos, para que este coincida con los mismos.

e) Cuando se impartan cursos, se llevarán a cabo los mismos, hasta que se hayan completado la asistencia de todos los trabajadores a los que va dirigido.

### **Capítulo III. Contratación, periodo de prueba, promociones y ascensos**

#### **Artículo 8. Ingresos**

1) Corresponde a la dirección de la empresa la admisión e ingreso del personal con la mesa de contratación, de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en cada caso.

2) A tal efecto la empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación, establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

3) A efectos de contratación, se tendrá especialmente en cuenta al personal que preste o haya prestado sus servicios a la empresa temporalmente, en contratos por obra, interinos, en prácticas etc, creándose a tal fin, una bolsa de trabajo en la que ocupen una posición prioritaria los trabajadores que hayan permanecido vinculados con la empresa durante más tiempo, previa solicitud del interesado, acompañándolo con un currículum vitae, siempre que cumpla los requisitos del puesto a ocupar.

4) La empresa entregará al comité de empresa a los representantes de los trabajadores, de las copias básicas de contratos que se formalicen.

#### **Artículo 9. Periodo de prueba**

1) Los periodos de prueba, por grupos profesionales serán los siguientes:

Grupo 1: Cuatro meses.

Grupo 2 y 3: Dos meses.

Grupo 4: Un meses.

Grupo 5: Quince días.

2) Superado el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos, respecto de los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa.

3) Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse de acuerdo con la legislación vigente y a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

### **Artículo 10. Contratación**

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos y remitiéndose a los requisitos establecidos en el artículo 8, punto 3.

### **Artículo 11. Contratación eventual**

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15,b) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses y después se le hará indefinido, remitiéndose a los requisitos establecidos en el artículo 8 punto 3.

### **Artículo 12. Contratación a tiempo parcial**

En desarrollo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se establece los siguientes parámetros a esta modalidad de contratación:

1. Será contrato a tiempo parcial (C.T.P) todo aquel que se perfeccione para la realización de una jornada anual inferior en un 15 por 100 a la pactada en este convenio colectivo.
2. Cuando un trabajador a tiempo parcial desee pasar a ser trabajador a tiempo completo, y viceversa o para el incremento del tiempo de trabajo de los contratados a tiempo parcial, deberá comunicarlo por escrito a la empresa, llevándose a efecto la modificación solicitada.
3. A los efectos anteriores, la empresa vendrá obligada a informar al comité de empresa del centro, sobre la existencia de vacantes.
4. En ningún caso la fijación de una jornada ordinaria de trabajo a tiempo parcial y la suma de total de las horas complementarias pactadas entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, podrá ser igual o superior al límite máximo de jornada anual del trabajo efectivo de conformidad con el artículo 18 de este convenio colectivo.
5. La realización de las horas complementarias por los contratados a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:



a) La realización de las horas complementarias deberán ser comunicadas mediante un preaviso de siete días por la empresa al trabajador, en el que se hará constar el día y la hora de realización de dichas horas complementarias.

6. En cualquier caso la realización de horas complementarias habrá de respetar los límites en materia de jornada y descanso de conformidad con lo establecido en este convenio colectivo.

### **Artículo 13. Contratos formativos**

1. CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, y a la legislación vigente.

2. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN. Podrán concertarse contratos para la formación con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno, sin límite de edad, cuando se trate de contratados, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato para la formación se ajustará a las siguientes reglas:

Considerando que el objeto de este tipo de contratación es la adquisición, por parte del trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para realizar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

La duración mínima de estos contratos será de seis meses, siendo dos años su periodo máximo de duración. La retribución de este tipo de contratos será la siguiente: Primer año de formación: 100 por 100 salario bruto. Segundo año de formación: 100 por 100 salario bruto.

### **Artículo 14. Ascensos**

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

2. Salvo lo dispuesto en el artículo relativo a la movilidad funcional, durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios en el grupo superior, percibirá el salario del grupo de destino, aunque no lo consolide, entendiéndose que si el empleado no consolida dicho puesto de destino, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía antes de efectuarse el ascenso.

3. A estos efectos, el periodo de consolidación del nuevo puesto de destino será de seis meses para los grupos profesionales regulado en este convenio colectivo.

### **Artículo 15. Puestos de nueva creación y vacantes**



1. Para los puestos de nueva creación en el centro de trabajo, deberán superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Se entiende que este sistema será de aplicación siempre y cuando la cobertura del puesto de destino vaya a ser realizado en su totalidad.

2. Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta, corresponderá a la empresa el decidir sobre la solicitud de ocuparla, teniendo preferencia provisional, en igualdad de condiciones, el trabajador con más antigüedad. En ningún caso se producirá discriminación por razón de edad.

3. A estos efectos, la empresa está obligada a negociar con la mesa de contratación, de la existencia de vacantes.

### **Artículo 16. Promoción interna**

Para la aplicación se seguirá el método siguiente:

1. La empresa y la representación legal de los trabajadores (la mesa de contratación del comité de empresa), definirán los requisitos necesarios para la categoría a cubrir.

2. El ascenso a categorías para cubrir puestos de confianza o que impliquen funciones de jefatura, será de libre designación de la empresa.

3. En dicho supuesto el trabajador designado pasará a cubrir la plaza provisionalmente y sin cambio de categoría durante un plazo de seis meses, al final de los cuales consolidará la categoría en función del rendimiento acreditativo o volverá a su puesto y categoría de procedencia.

### **Artículo 17. Ceses en la empresa**

El trabajador que desee cesar voluntariamente en "Turismo Ayuntamiento de Marbella 2000, Sociedad Limitada", deberá ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito con una antelación, al menos, de siete días.

El trabajador, con la reserva a que se refiere el párrafo anterior, al cesar en la prestación de sus servicios tendrá derecho a percibir las partes proporcionales de las pagas extraordinarias según ley.

Cuando un trabajador por la razón que fuera, cesase en la empresa y requiera la documentación legal a la misma, para cumplimentar ante la oficina de empleo, la empresa estará obligada a entregar originales de dicha documentación en el plazo máximo de 7 días naturales, a contar desde el día de cese.

## **Capítulo IV. Tiempo de trabajo, descansos y vacaciones**







## **Artículo 18. Jornada laboral**

1. La jornada para los tres años de vigencia de este convenio colectivo, queda establecida en 35 horas semanales, de lunes a viernes.

El horario en turnos de trabajo regular estará comprendido entre las 08:00 horas y las 15:00 en turno de mañana y entre las 15:00 horas y las 22:00 horas en turno de tarde, considerándose como horas extras, toda aquella jornada que sobrepase los horarios establecidos.

Siguiendo las recomendaciones de la OMS, en la cual se indica que se evitarán las jornadas de turnos partidos, así como la intercalación de una jornada entre ambas, habiendo sido comprobado que esto reduce el rendimiento laboral de los trabajadores.

2. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la empresa podrá establecer, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Dichas horas, se abonaran como horas extraordinarias, respetándose la tipificación y las cuantías de las mismas, en este convenio colectivo.

3. La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores se reunirán cuatrimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada irregular pactada.

4. La base P.I.C. responsable de los Vigilantes de Servicios Generales deberá permanecer abierta durante la prestación de servicio de los mismos.

## **Artículo 19. Descanso semanal**

1. Los trabajadores disfrutarán de un descanso de dos días semanales.

2. El descanso semanal será de sábado y domingo regulado en el presente convenio colectivo.

3. Excepcionalmente se podrá variar el sistema de descansos, previa negociación de la empresa con los representantes legales de los trabajadores incluyendo a todos los trabajadores sin discriminación alguna.

4. El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado al trabajador o trabajadores afectados con al menos siete días de antelación.

5. El día de descanso alterado será adicionado, a las cuatro semanas anteriores o posteriores a la modificación del sistema de descansos, o acumulados a las





vacaciones anuales o al disfrute acumulado por días festivos trabajados, siendo opción potestativa del trabajador, dicha elección.

6. Asimismo se realizarán los cuadrantes de servicios con anterioridad a 30 días, para cubrir los servicios mensualmente.

### **Artículo 20. Calendario**

1. Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural, la empresa afectada por el presente convenio colectivo, elaborará el calendario laboral del año siguiente, a efectos de lo cual los representantes de los trabajadores negociarán con la dirección acerca de la postura respecto al calendario. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo durante todo el año natural.

2. Los calendarios incluirán el disfrute de las fiestas nacionales, autonómicas, locales, incluyendo las fechas de disfrute de las vacaciones anuales y semana de Navidad.

3. Se constituye como día festivo el día 29 de septiembre, considerándose a todos los efectos como día inhábil.

### **Artículo 21. Horario de trabajo**

1. El horario de trabajo será el estipulado en el presente convenio, que es de 35 horas semanales, en jornada de lunes a viernes, con carácter general, salvo aquellos servicios que por sus peculiares características, no puedan ajustarse a dicho horario, en cuyo caso se abonarán estos como días festivos, todas las jornadas laborales tendrán un descanso de 30 minutos.

2. Durante el periodo comprendido entre los días 21 de junio a 21 de septiembre, ambos inclusive, el horario de la jornada laboral será reducido en una hora. En las semanas de fiestas locales y Semana Santa, la jornada laboral se verá reducida en dos horas por día trabajado, siendo su reparto convenido entre la empresa y la representación sindical.

### **Artículo 22. Verificación y control**

1. Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la dirección de la empresa en cada momento estime más adecuado.

2. En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como respecto a su posible modificación.





### **Artículo 23. Vacaciones**

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio colectivo será de 23 días hábiles, que deberán disfrutarse necesariamente entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

No obstante lo anterior, en función de las necesidades de la producción la empresa y el trabajador podrán fraccionar en cuatro periodos de disfrute de las vacaciones, debiendo en este caso de disfrutarse dos de los periodos, de cinco días hábiles, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

2. El calendario de vacaciones para nuevos años, se fijará entre los representantes de los trabajadores y la empresa, en la primera quincena del último mes del año, publicándose en el tablón de anuncios, para conocimiento general.

3. El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en los casos de nuevo ingreso.

4. La retribución correspondiente a los periodos de vacaciones incluirán todos los conceptos habituales.

5. La empresa deberá tener previsto las vacaciones del personal, para realizar las contrataciones necesarias, a fin de cubrir las mismas.

6. El matrimonio en el que ambos sean trabajadores de esta empresa, tendrán preferencia para elegir el disfrute de las vacaciones conjuntamente.

7. En los casos en que el trabajador tuviera que interrumpir sus vacaciones, por cursos convocados por la empresa y por bajas médicas de enfermedad o accidente contrastadas por los servicios médicos, que sean superiores a 7 días, el trabajador tendrá derecho a interrumpir las mismas, pudiendo proseguirlas a partir del alta médica, sin merma alguna de los días a que tuviera derecho.

### **Artículo 24. Festivos**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por la Junta de Andalucía y las fiestas locales de Marbella, así como los días que la empresa dicta-mine y no esté recogido en este convenio, y en aquellos casos, que el trabajador por necesidad inexcusable de su puesto de trabajo tenga que trabajar, se le abonará la jornada como horas extraordinarias, fijada en la tabla salarial.

## **Capítulo V. Licencias y excedencias**



## Artículo 25. Licencias retribuidas

1. El trabajador, previo aviso y justificante, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a sus retribuciones totales, por los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 20 días hábiles en caso de matrimonio.

b) Por matrimonio de hermanos, padres e hijos, 1 día hábil en la fecha de la celebración, y 3 días hábiles si es fuera de la provincia.

c) Por nacimiento de hijo de trabajador: 3 días hábiles (dos días más si el alumbramiento tiene lugar fuera de la provincia).

d) Por fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador y del cónyuge: 3 días naturales y 5 días naturales si es fuera de la provincia. En caso de que el fallecido sea el cónyuge y tuviese menores de edad o disminuidos, la licencia será de 15 días hábiles.

e) Por enfermedad de familiares de 1.º y 2.º grado de consanguinidad y afinidad del trabajador:

Grave. 7 días naturales incluidos las operaciones.

Muy grave. 10 días naturales, ampliados según necesidad y con justificación médica. En el caso que conviva con el trabajador, el tiempo se prorrogará el tiempo que se estime necesario, siempre con justificación médica.

Por enfermedad de familiares de 1.º y 2.º grado de consanguinidad del cónyuge grave 7 días hábiles. La empresa concederá las peticiones de los trabajadores, en el caso que por una enfermedad grave de un familiar del trabajador, en primer grado de consanguinidad y por prescripción médica, deban ir acompañados a consulta o tratamiento médico, igualmente a los ascendientes que convivan con el trabajado; asimismo tendrá la misma consideración las altas hospitalarias que conlleven la asistencia domiciliaria.

f) Igual tratamiento tendrán aquellos supuestos de enfermedades graves infecto-contagiosas diagnosticadas por facultativo.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y formas regulados en la legislación vigente, disfrutando de un día por examen en la localidad, dos si es fuera de la localidad y tres si es fuera de la provincia.

h) El tiempo que fuese necesario al año, en los casos que se relacionan con las actividades profesionales de un trabajador: congresos, mesas redondas, cursillos, etc. o por estudios relacionados con la profesión, debiéndose solicitar en este



último caso, al Departamento de Personal de la Empresa, dicha autorización con una antelación de diez días, sobre lo que resolverá la comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio colectivo.

i) 3 días naturales por traslado de domicilio habitual.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

k) Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en este convenio colectivo.

l) En todos los casos de este artículo, en que el trabajador tenga el turno de noche, se aumentará en un día más, siendo este día la jornada precedente la solicitud del trabajador.

m) La empresa concederá permiso retribuidos a aquellos trabajadores que participen en actividades deportivas de alto nivel en su condición de deportistas o delegados de las mismas, que se incluyan en los calendarios oficiales federativos, o bien pruebas en las que representen a un colectivo profesional de la empresa, de forma que se facilite a estos su participación en concentraciones, encuentros, expediciones, etc, siempre y cuando el trabajador justifique dicha participación.

2. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviere que desplazarse fuera de la localidad.

3. Todas las licencias y prestaciones contemplarán a la pareja de hecho como unidad familiar, incluyendo los hijos de ambos.

4. Licencias por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento:

a) Los trabajadores, en concepto de mejora, tendrán derecho a un periodo de licencia de 20 semanas de duración por alumbramiento, adopción o acogimiento de un menor de hasta diez años distribuidos a opción de los interesados y de forma continuada si los dos trabajadores pertenecen a la misma empresa. En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, el periodo de licencia será de dos semanas más de duración. Los supuestos no contemplados en los apartados anteriores se regirán por lo establecido en la Ley vigente.

b) Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de dieciocho meses, pudiéndose sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad, siempre a elección de la trabajadora.

c) Adecuación de puesto de trabajo a la mujer embarazada, en el supuesto que



este trabajo fuese penoso o perjudicial para su estado y previo informe médico especialista, se adecuará a la gestante al lugar de trabajo idóneo o compatible con su situación, sin que ello pueda suponer perjuicio en su salario o categoría laboral.

d) Los matrimonios con hijos y que los dos trabajen en la empresa, tendrán derecho a elegir los turnos de trabajo.

e) Los matrimonios con hijos y que los dos trabajen en la empresa, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones conjuntamente en las mismas fechas.

### **Artículo 26. Licencias no retribuidas**

1. Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de cinco años, los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de un año.

2. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen.

3. Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir al menos dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

### **Artículo 27. Excedencias**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio colectivo, se tendrán en cuenta las siguientes reglas.

2. La excedencia podrá ser voluntaria, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse al día siguiente.

3. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente, de haber cesado en el cargo sindical.

4. El trabajador con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar excedencia voluntaria por un periodo no menor a un año ni mayor a cinco, salvo acuerdo individual.

5. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de quince días, en caso de que el trabajador que habiendo solicitado su incorporación a la empresa antes de finalizar el plazo concedido, la empresa se verá obligada a reincorporarlo en el plazo de 15 días.





6. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, previo aviso de la empresa al trabajador, perderá el derecho al reingreso, causando baja en la empresa.

### **Artículo 28. Días por asuntos propios**

1. Todos los trabajadores que tengan un contrato superior a seis meses tienen derecho a disfrutar anualmente cinco días por asuntos propios, y los que tengan 6 meses o menos, disfrutarán de tres días.

2. Los cuales serán notificados por escrito a la empresa, como mínimo con tres días de antelación, salvo en los casos de necesidades urgentes.

## **Capítulo VI. Clasificación profesional**

### **Artículo 29. Clasificación profesional, disposiciones generales**

#### **1. PRINCIPIOS GENERALES**

a) Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, en base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

b) A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y cometido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de curso de formación.

c) El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

#### **2. ASPECTOS BÁSICOS DE CLASIFICACIÓN**

a) El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional; aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

b) La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.



Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

c) No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales es de conformidad con lo estipulado en este convenio colectivo, sobre la movilidad funcional, se podrá producir únicamente en las áreas de actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.

d) Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

1. **FORMACIÓN:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

**Titulación:** Considera el nivel mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente tales funciones del puesto de trabajo.

**Especialización:** Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

2. **INICIATIVA:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tare-as o funciones.

3. **AUTONOMÍA:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

4. **RESPONSABILIDAD:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

5. **MANDO:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personal sobre las que ejerce el





mando.

6. COMPLEJIDAD: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

### 3. GRUPOS PROFESIONALES

Los grupos profesionales, y dentro de ellos se dividen por áreas de actividad y las tareas laborales descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian, si la necesidad y el volumen de la empresa lo requiere.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambio tecnológico.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponde a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.

Sin embargo, desde el momento en que exista en una empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigne en este convenio colectivo.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente convenio colectivo, la misma será llevada a la comisión mixta, que operará según los criterios establecidos en este convenio colectivo.

#### GRUPO PROFESIONAL 1

##### Criterios generales

Funciones de coordinación de planificación, organización dirección, coordinación y control de las actividades propias al más alto nivel de las distintas áreas de actividades de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñar puesto directivos en las áreas de





actividad de la empresa, departamentos etc.

## GRUPO PROFESIONAL 2

### Criterios generales

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

## GRUPO PROFESIONAL 3

### Criterios generales

Se incluyen en este grupo, la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de su conjunto de trabajadores.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

## GRUPO PROFESIONAL 4

### Criterios generales

Realización de tareas complejas pero homogéneas que, pudiendo implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

## GRUPO PROFESIONAL 5

### Criterios generales

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Incluye además la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, con o sin trabajadores a su cargo.





### **Artículo 30. Modo de operar en la clasificación profesional**

Debido a las implicaciones colectivas que tiene esta estructuración profesional y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en su aplicación, se establece el siguiente modo de operar:

- a) Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- b) En el supuesto de haber acuerdo se acatará lo acordado.
- c) De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la comisión mixta en los términos que se detallan en este convenio colectivo.
- d) Por otra parte, se podrá consultar a la comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio, para que emita el correspondiente dictamen, que tendrá carácter vinculante.

Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, la empresa y sindicatos representados en la comisión mixta, podrán examinar las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la comisión mixta la dirección de la empresa aplicará la clasificación profesional, quedando no obstante abierta a la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección, para el establecimiento de la clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

### **Artículo 31. Tabla de equivalencias**

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en párrafo anterior, se configurará una tabla de equivalencias de categorías grupos profesionales.

### **Artículo 32. Progresión salarial dentro de la categoría profesional**

La progresión salarial dentro de cada categoría profesional vendrá determinada por los criterios de progresión que aquí se establecen y por la evaluación del desempeño en los términos recogidos en el artículo siguiente.

Criterios de progresión. La progresión salarial (o subida de nivel salarial dentro de una misma categoría profesional) se realizará de conformidad con los siguientes criterios, todos ellos determinantes y excluyentes:





1. Antigüedad en la categoría: Se exigirá una permanencia mínima de dos en la categoría.
2. Valoración: La empresa y los representantes legales de los trabajadores (comité de empresa), valorará al trabajador más adecuado, en base a los méritos y otras circunstancias a tener en cuenta por los mismos, teniendo como precepto el punto 1 de este artículo.

### **Artículo 33. Evaluación del desempeño**

Para la aplicación de la progresión salarial se establece el modelo de evaluación del desempeño, que contempla como factores de evaluación los factores de encuadramiento que definen los grupos profesionales, salvo el de complejidad, puesto que por su definición, contempla el grado de integración del resto de los factores, los cuales desarrollarán en el primer año de vigencia del presente convenio colectivo, valorado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores (comité de empresa).

#### **1. FACTORES DE EVALUACIÓN**

- a) CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA: Factor que tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) INICIATIVA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) AUTONOMÍA: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de desempeño de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) RESPONSABILIDAD: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

#### **2. MÉTODO DE EVALUACIÓN**

- a) La evaluación será visada por la empresa y el comité de empresa.
- b) PROGRESIÓN SALARIAL: Se exigirá no haber tenido una subida de nivel salarial en los últimos dos años.

#### **3. PERIODO DE TRANSICIÓN**

Se establece un periodo de transición en el que, excepcionalmente, los criterios a





aplicar la progresión salarial, todos ellos determinantes y excluyentes, serán los siguientes:

ANTIGÜEDAD: Se exigirá dos años de antigüedad en la empresa.

#### 4. EFECTIVIDAD DE LAS SUBIDAS DE NIVEL

Todas las subidas de nivel serán efectuadas con fecha 1 de enero del año en el que se produzcan. En todo caso, y por motivos de gestión, las subidas de nivel se decidirán en el mes de febrero de cada año, si bien sus efectos tendrán carácter retroactivo con fecha 1 de enero de cada año.

### Capítulo VII. Régimen retributivo

#### Artículo 34. Estructura salarial

Los trabajadores serán remunerados por Turismo Ayuntamiento de Marbella 2000, SL. Se incorporarán a este convenio las tablas salariales que recogen los salarios pactados para cada una de las categorías y actividades realizadas por la empresa.

La remuneración económica estará compuesta por salario base, trienios y los complementos de destino, específico, prolongación de la jornada laboral, trabajos en festivos y puentes, nocturnidad, idiomas, transporte, complemento de productividad y plus convenio, asimismo se percibirán prorrateadas en 12 mensualidades las pagas extraordinarias que se recogen en las tablas salariales que se acompañan.

En concepto de antigüedad se percibirán trienios por un importe del 4% del salario de cada categoría, que se calcula sobre el salario bruto. Los trienios se computarán desde el primer contrato que este trabajador tenga en esta empresa, salvo que hubiera sido subrogado de otra empresa, en cuyo caso se computaría, el primero contrato de la otra u otras empresas del Ayuntamiento.

TRABAJOS EXTRAORDINARIOS. El precio de la hora será igual al que resulte de dividir el sueldo bruto de una mensualidad ordinaria por las horas convenidas de trabajo que se fijan en 140 mensuales.

Los trabajos prestados en la modalidad de mayor dedicación, se gratificarán en función de las horas trabajadas al precio de la hora antes fijada correspondiente a la categoría del puesto de trabajo, que se referirán a 3 horas diarias en jornada de lunes a viernes, sin que puedan exceder de 30 horas mensuales. Dichos trabajos, siempre que no correspondan a un régimen habitual de servicio, si se realizan en días festivos, tendrán un incremento del 50%, si se efectúan en jornada nocturna un 75% y del 100% si se efectúan en festivos nocturno.

Los prestados en conceptos de horas extraordinarias se gratificarán en función a



las horas trabajadas, al precio de la hora antes fijada, con los siguientes incrementos:

1. Horas diurnas fuera de turno normal de trabajo con el incremento del 50%.
2. Horas en días festivos, inhábiles o de permiso con el incremento del 75%.
3. Horas nocturnas fuera de horario establecido, con el incremento del 100%.
4. Horas nocturnas en día festivo con el incremento del 125%. Se entiende hora nocturna: de 22 a 8 horas. Dichos porcentajes no serán acumulativos.

### **Artículo 35. Cláusula de revisión salarial**

En el caso en que el IPC, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de cada año un incremento superior al previsto en la LPGE, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate esta circunstancia.

Esta revisión se abonará en el primer trimestre del año y con efectos retroactivos de primero de enero, consolidándose esta cuantía en el salario mensual.

### **Artículo 36. Indemnizaciones y suplidos**

1. La empresa abonará la cantidad de 60 euros diarios por indemnización de viaje, más la justificación de los gastos efectuados en todo el proceso, desde el día de salida del trabajador hasta el día de llegada.
2. En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículos propios para desplazamiento a consecuencia de su trabajo y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos de la empresa, se abonará como compensación la cantidad de 0,20 euros por kilómetro.
3. La empresa correrá con los gastos de las reparaciones y daños de vehículos particulares utilizados al servicio de la empresa, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto.

### **Artículo 37. Trabajos extraordinarios**

Adecuación de puesto de trabajo a la mujer embarazada, en el supuesto que este trabajo fuese penoso o perjudicial para su estado y previo informe médico especialista, se adecuará a la gestante al lugar de trabajo idóneo o compatible con su situación, sin que ello pueda suponer perjuicio en su salario o categoría laboral.

## **Capítulo VIII. Condiciones sociales**

### **Artículo 38. Protección de la vida familiar**



1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.
3. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
4. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso se viniera disfrutando.
5. En los casos contemplados en los apartados 1, 2, 3 y 4 de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa firmante del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

### **Artículo 39. Reconocimientos médicos**

1. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en el centro de trabajo.
2. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, las condiciones de salud serán vigiladas de modo particular.
3. La empresa afectada por el presente convenio colectivo, efectuará a todos los trabajadores, un reconocimiento médico durante el año.
4. En caso que la empresa no tenga los medios adecuados para llevar a efecto dicho reconocimiento médico, concertará con una entidad sanitaria el reconocimiento anual periódico para todo el personal.

### **Artículo 40. Incapacidad temporal**





1. La empresa abonará al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral por un periodo máximo de hasta dieciocho meses el siguiente complemento:

a) El 100 por 100 del salario bruto en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional. b) El 100 por 100 del salario bruto en los casos de enfermedad común.

#### **Artículo 41. Prendas de trabajo**

1. A los trabajadores que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo.

2. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo.

3. En cualquier caso la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos necesarios para la prestación laboral y que fuesen especialmente requeridos, en caso de desgaste, deterioro o accidente de las mismas.

4. Todos los años la empresa suministrará la uniformidad de verano, en el mes de Mayo la uniformidad de invierno, en el mes de septiembre, compuesta por todas las prendas de vestir necesarias, con el calzado y los calcetines, adecuando las tallas a cada persona

5. Todos los trabajadores adscritos a la empresa Turismo Ayuntamiento de Marbella 2000 S.L., y que presten sus servicios en la misma como vigilante de servicios generales deberán vestir la misma uniformidad independientemente de donde preste sus servicios, el cual será obligatorio durante la prestación del mismo.

#### **Artículo 42. Jubilaciones**

1. Se establece con carácter normativo la jubilación para el personal de Turismo Ayuntamiento de Marbella 2000, Sociedad Limitada, que se aplicará automáticamente a todos los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años de edad, con efectos del día 1 del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que tenga derecho a percibir pensión de jubilación de la Seguridad Social.

2. En el caso que el trabajador que cumpliera los 65 años de edad, quisiera continuar su relación laboral con la empresa, se estará a lo dispuesto en el Decreto Ley 16/2001 y en la Ley 35/2002, dejando al trabajador la opción de continuar su relación laboral, que se prorrogará por cinco años más, prorrogando la misma, cada tres años, siempre y cuando el trabajador esté en facultades de poder realizar su trabajo, sin menoscabo de su salud.







### **Artículo 43. Seguro de vida y accidente**

1. Todos los trabajadores de la empresa están incluidos en la cobertura de una póliza de seguro colectivo, que abarcará las siguientes condiciones generales:

Por fallecimiento: 30.000,00 euros.

Por invalidez absoluta y permanente: 30.000,00 euros.

2. La empresa entregará copia del Seguro Colectivo suscrito a cada trabajador.

3. El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciese, se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

### **Artículo 44. Trabajadores con incapacidad permanente total**

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando, en función de su categoría laboral, sea ello debido, bien a un accidente laboral o no laboral, o bien a una enfermedad cuyas lesiones hubiesen sido calificadas por la Seguridad Social como invalidantes permanentes para la profesión habitual.

### **Artículo 45. Prestaciones complementarias por incapacidad laboral transitoria**

Se establece una prestación por enfermedad o accidente con el fin de que los trabajadores en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del 100 por 100 de su retribución bruta, desde el primer día en que se produzca esta situación.

## **Capítulo IX. Prestaciones económicas**

### **Artículo 46. Ayuda por natalidad y enfermedad**

Natalidad: El trabajador o trabajadora percibirá en concepto de natalidad o adopción 105,00 euros por cada hijo (1 sola ayuda si los cónyuges o la pareja de hecho son trabajadores de la empresa).

### **Artículo 47. Ayudas por minusvalía**

La empresa abonará mensualmente una cantidad de 100 euros por cada hijo, cónyuge o ascendiente minusválido que, conviviendo con el trabajador, tenga reconocida por el EVO una disminución de capacidad igual o superior al 33%

Dicho trabajador y aquellos que convivan con familiar que. por enfermedad u otro motivo análogo precisen de asistencia permanente, podrán reducir su jornada de





trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, así como la reducción de una hora retribuida en su jornada laboral, si la incapacidad es igual o superior al 65%. De dicha cantidad se descontará la que pueda recibir como ayuda de otros organismos por dicho concepto.

#### **Artículo 48. Ayuda escolar**

Los trabajadores en activo comprendidos dentro del ámbito de este convenio solicitarán, para su abono durante los meses de octubre y noviembre , en concepto de ayuda escolar única por hijo o menor que se halle bajo su custodia, guarda o tutela legalmente establecida, las que a continuación se relacionan (relación confeccionada con arreglo al nuevo sistema implantado por la LOSE, haciéndose extensiva a los cursos residuales del sistema anterior y homologándose a cualquier sistema que pudiera implantarse).

- a) Para guarderías y educación infantil, 50,00 euros anuales por hijo.
  - b) Para cursar estudios de Educación Primaria, 60,00 euros anuales por hijo.
  - c) Para cursar estudios de Educación Secundaria obligatoria. 1.º ciclo, 75,00 euros anuales por hijo.
  - d) Para cursar estudios de Educación Secundaria obligatoria, 2.º ciclo, 95,00 euros anuales por hijo.
  - e) Para cursar estudios de Bachillerato, F.P. Grado Medio, Artes Plástica, 120,00 euros anuales por hijo.
  - f) Para cursar estudios universitarios, F.P. Grado Superior, Enseñanzas Artísticas, Escuelas de Diseño y Escuelas de Conservatorios Superiores, 240,00 euros anuales por hijo. (Pago de la matrícula, si es el trabajador).
  - g) Si los estudios de los apartados anteriores, obligatoriamente tuvieran que realizarse residiendo fuera del término municipal, se concederá durante el año académico, una ayuda de 90,00 euros mensuales por hijo, o bien una ayuda mensual para transporte, en caso de no residencia fuera de la localidad, de 50,00 euros, si el traslado se efectúa desde San Pedro, y de 38,00 euros, si se efectúa desde Marbella (los concesionarios de esta ayuda no percibirán la estipulada en el apartado g).
- Dicha ayuda, previa petición del interesado, se abonará al hijo/a en una cartilla sin descuento del IRPF y se mantendrá durante los cursos de los que conste la carrera, ampliable a dos cursos más si no hubiese finalizado la misma.
- h) Los propios trabajadores tendrán el mismo derecho reconocido en los



apartados anteriores, excepto los recogidos en el apartado h), siempre que cursen los referidos estudios. Se abonará una ayuda para compra de libros de texto de 115,00 euros para el Acceso a la Universidad o Estudios Universitarios, previa presentación de factura. Respecto del abono de las matrículas, se reducirá el importe de la misma en un 15% por cada tercera matriculación con carácter acumulativo.

i) Doctorado y proyecto fin de carrera, el importe de la matrícula.

j) La empresa podrá exigir al beneficiario aquella documentación acreditativa de su concurrencia a los exámenes de las asignaturas objeto de matriculación, pudiendo dar lugar, caso de no resultar acreditada dicha concurrencia, a la no concesión de la ayuda en cursos sucesivos.

k) En caso que se iniciara una nueva carrera sin finalizar la anterior, la ayuda se referirá al número de cursos de la nueva carrera y si no la finalizara dos cursos más, de los que se restarán los cursos subvencionados en la antigua carrera. Asimismo serán objeto de ayuda 2 matriculaciones por asignatura como máximo.

l) No se podrá solicitar ayuda para cursar una segunda carrera si la primera hubiera sido objeto de ayuda, salvo que sea continuación de un ciclo o grado superior. Para los trabajadores que lleven menos de un año en la empresa, tanto fijos como no, las anteriores ayudas se aplicarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el curso del año. El importe de la ayuda será dividida en nueve partes, y el trabajador que no lleve un año de servicio en la empresa cuando tuviese derecho a ayuda, percibirá una novena parte del importe total por cada mes de antigüedad en la empresa.

Cualquier petición de ayudas por estudios no contemplados en los apartados anteriores, se estudiará por la comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio colectivo.

m) Todas las solicitudes de becas serán estudiadas por la Comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio colectivo.

#### **Artículo 49. Ayuda por fallecimiento**

En el supuesto que un trabajador falleciera antes de la jubilación, se entregará al cónyuge, hijos o a quien por el trabajador se haya determinado, la cantidad de 1.000,00 euros, que se incluirá en la última nómina a percibir.

#### **Artículo 50. Ayuda protésica, odontológica y farmacéutica**

Aprobar el siguiente baremo de prestaciones para el trabajador e hijos en todo caso, cónyuge, si no trabaja y personas a su cargo.

## PRÓTESIS OCULARES

Gafas completas o lentillas: 80,00 euros

Renovación de cristales (los dos): 50,00 euros

Armadura de gafas: 32,00 euros

Máximo de ayuda al año por estos conceptos, por unidad familiar: 200,00 euros

## PRÓTESIS Y TRATAMIENTOS ODONTOLÓGICOS

Aparato dental completo (superior e inferior): 400,00 euros

Aparato dental parcial: 200,00 euros

Piezas (c/u): 64,00 euros

Empastes (c/u): 32,00 euros

Pulpotomía: 60,00 euros

Tartrectomía: 20,00 euros

Ortodoncia: 360,00 euros

Coronas y puentes (c/u): 90,00 euros

Máximo de ayuda anual por unidad familiar, cuyo tope se incrementará en un 15% más en los casos de familias numerosas: 900,00 euros

## PRÓTESIS ORTOPÉDICAS

Plantillas, 2 anuales por beneficiario: 16,00 euros

Calzado, 2 anuales por beneficiario: 40,00 euros

Vehículo de inválido, 1 durante la vigencia del convenio: 240,00 euros

## PRÓTESIS AUDITIVAS

Audífonos: 1 anual por beneficiario: 320,00 euros

Aparatos de fonación, 1 anual por trabajador: Según factura

## PRÓTESIS QUIRÚRGICAS

Aparatos y prótesis colocados en actos quirúrgicos: Según factura



Curso de preparación al parto: 100% del importe del mismo

Todas aquellas actuaciones que no aparezcan recogidas en los apartados anteriores, serán objeto de una ayuda equivalente a la prestada por la Seguridad Social o, en su defecto, estudiada por la Comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio colectivo.

La empresa gestionará con entidades de seguros o profesionales la posibilidad de cubrir estas ayudas con objeto de reducir costes a la empresa. Por ello y previo informe de la Comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio colectivo, si la empresa llega a acuerdo con cualquier entidad para el desarrollo de éstas prestaciones, los trabajadores deberán acogerse a las prevenciones que recojan los acuerdos a los que llegue la empresa, en lugar de recibir la ayuda protésica y odontológica.

### **Artículo 51. Anticipos**

Se concederán anticipos de caja, siendo este como máximo el 80% de su sueldo bruto, el cual le será descontado de su nómina y en caso que esta ya estuviera confeccionada, en la del siguiente mes.

### **Artículo 52. Premio a la permanencia**

La empresa premiará a sus trabajadores por los años de servicios prestados a la misma basándose en la antigüedad establecida del trabajador, aplicándose de la siguiente forma:

- a) A los 15 años: 800,00 euros
- b) A los 20 años: 800,00 euros
- c) A los 25 años: 800,00 euros
- d) A los 30 años: 800,00 euros
- e) A los 35 años: 800,00 euros
- f) A los 40 años: 800,00 euros

Aquellos trabajadores que habiendo cumplido más de 15 años de servicio y se jubilen sin cobrar ninguno de los premios establecidos en este artículo, cobrarán una gratificación especial de permanencia de 1.000,00 euros en el momento de la jubilación.

### **Artículo 53. Fondo para actividades y día del Patrón**

La empresa ayudará al comité de empresa, para la realización de distintas

actividades en la festividad del Patrón, fijada el día 29 de septiembre de cada año y que se acordará en la Comisión de Vigilancia.

## Capítulo X. Derechos sindicales

### **Artículo 54. Facultades, garantías sindicales y Composición de los órganos de representación y acumulación de horas**

1. Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. Respecto a la composición de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa para determinar el número de los representantes de los trabajadores, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Acumulación de horas sindicales.

Los delegados sindicales y los miembros del comité de empresa podrán acumular durante todo el año, en uno o varios de sus componentes el crédito horario de que estos disponen, siempre que los representantes pertenezcan a una misma organización sindical y ésta lo comunique fehacientemente a la dirección de la empresa.

Para poder llevar a efecto la acumulación de horas sindicales a la que se hace referencia en este artículo, la cesión de horas sindicales podrá ser total o parcial.

### **Artículo 55. Derecho a sindicarse**

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie a renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo a causa de su afiliación o actividad sindical.

### **Artículo 56. Secciones sindicales y reuniones**

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección de la empresa, distribuir información sindical.



- c) Recibir la información que les remita su sindicato.
- d) Convocar asambleas con los trabajadores, para debatir cuestiones importantes relacionadas con el ámbito laboral de la empresa, de dos horas mensuales.

### **Artículo 57. Secciones sindicales de los sindicatos**

Las secciones sindicales de los sindicatos que tengan representación en el comité de empresa, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón o tabloneros necesarios de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación vigente.

### **Artículo 58. Cargos sindicales de nivel superior**

Quienes ostentan a nivel provincial, autonómico o estatal, un cargo en el sindicato tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- b) A la excedencia voluntaria con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- c) A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en las tareas propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la dirección de la empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

### **Artículo 59. Comisión negociadora del convenio colectivo**

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de este convenio colectivo, y que mantengan su vinculación como trabajador en activo en la empresa, tienen derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

### **Artículo 60. Comité de empresa y horas sindicales**

1. En la empresa que tenga más de 100 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales constituidas por los trabajadores afiliados a los sindicatos, estarán representados a todos los efectos, por los delegados





obtenidos en las elecciones sindicales al comité de empresa.

2. Cada delegado del comité de empresa dispondrá de un crédito horario de 40 horas mensuales, que se podrá acumular en uno o varios delegados.

### **Artículo 61. Delegados de secciones y horas sindicales**

1. El número de delegados sindicales para cada sección sindical de los sindicatos legalmente representados en la empresa será de un delegado por cada 20 afiliados y o fracción.

2. Las horas sindicales para las secciones sindicales, debidamente acreditadas, constituidas y que hayan participado en elecciones sindicales en la empresa, serán de 40 horas mensuales por cada sección sindical y 40 horas por Delegado.

3. Los delegados sindicales serán nombrados por cada sindicato, que será notificado por escrito al departamento de personal de la empresa, tanto del nombramiento, como del cese como delegado.

### **Artículo 62. Funciones y derecho de los delegados sindicales**

La función de los delegados sindicales es representar y defender los intereses del Sindicato al que representan en el seno de la empresa.

Los delegados sindicales tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que la dirección de la empresa así lo hubiere manifestado.

Igualmente, tendrán derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de los mismos, en materia de seguridad e higiene.

Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su Sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

### **Artículo 63. Locales sindicales y tablonés**

1. Las secciones sindicales de los sindicatos que tengan representación en el comité de empresa, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en los términos previstos en el artículo 8.2.c de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. El tablón sindical al que se hace referencia será de exclusivo uso de las secciones sindicales. Cuando no existan condiciones en el centro de trabajo para ello, el tablón se deberá compartir con el comité de empresa o en su caso, con los







Delegados de Personal.

#### **Artículo 64. Prácticas antisindicales**

Cuando a juicio de una de las partes firmantes se entendiere que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y siguiente de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, estas podrán recabar la tutela del derecho ante la Jurisdicción competente a través de proceso jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

#### **Artículo 65. Prevención de riesgos laborales**

Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente, en lo referente a la prevención de riesgos laborales en las empresas.

La empresa, en el plazo de un mes a la firma del presente convenio, creará el Comité de Seguridad e Higiene.

La protección de la salud conjuntamente con la prevención de los riesgos laborales, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este acuerdo y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, o a partir de su elaboración, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente, como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa complementaria.

En las revisiones o en las nuevas evaluaciones de riesgos deberán incluirse necesariamente la prevención, estudio y tratamiento de los riesgos y daños psicosociales (estrés, fatiga mental, síndrome del quemado, etc.)

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá en sesión ordinaria cada tres meses y de manera extraordinaria, a petición de algunas de las partes.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrán para el eficaz desempeño de sus funciones de 40 horas mensuales de su jornada laboral, sin merma de sus retribuciones ni de su crédito horario personal por su condición de delegado.

El Comité de Seguridad y Salud realizará un fichero o catálogo de los centros y locales de trabajo de la empresa, y redactará anualmente una memoria de las actividades realizadas.



El requisito para formar parte del Comité de Seguridad y Salud, es que sus miembros tengan acreditado haber realizado y superado curso de seguridad e higiene y que el comité de empresa lo haya nombrado.

## Capítulo XI. Faltas y sanciones

### Artículo 66. Régimen disciplinario

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, de acuerdo con la reglamentación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

3. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo superior a una hora, por cada ocasión.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación, como enfermedad, accidente de cualquier tipo.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a su cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

4. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta diez horas.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de tres días durante el periodo de tres



meses.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alternando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo por escrito, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La embriaguez habitual en el trabajo.

i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

k) Las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

l) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un mes.

m) La no utilización del uniforme completo durante el servicio, así como su utilización fuera del horario del servicio sin causa justificada.

5. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en veinte ocasiones durante seis meses o en cuarenta durante un año debidamente notificado.





- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o seis alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- e) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- f) La discriminación por parte de quienes ejercen el mando, y o el apartamiento de su trabajo y responsabilidad habitual inherente al mismo (moobing), con el consiguiente menoscabo de su valía o profesionalidad.
- g) El acoso sexual.
- h) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- i) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado tres o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de seis meses.

### **Artículo 67. Régimen de sanciones**

1. Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de incoar los expedientes e imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes

#### **POR FALTAS LEVES:**

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

#### **POR FALTAS GRAVES:**

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

#### **POR FALTAS MUY GRAVES:**

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.





Rescisión del contrato con pérdida de todos los derechos en la empresa. Procedimiento: Para la imposición de las sanciones se seguirá los trámites previstos en la legislación general, generando un expediente y notificando a la parte interesada el motivo del mismo, las consecuencias y el plazo de inicio, que será de siete días naturales desde que se firme la notificación.

Tomándole manifestación a cualquier alegación que tuviere que hacer al interesado, así como las que estime oportuno la dirección de la empresa, teniendo derecho a estar asesorado y representado en todo momento por su representante sindical y o abogado.

El incumplimiento y o alteración del procedimiento, así como la ausencia de garantías para el trabajador, en la incoación del expediente, este será considerado nulo de pleno derecho, anulándose el mismo y no constando a ningún efecto en su expediente.

2. Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

### **Artículo 68. Prescripción**

Las faltas enunciadas en este convenio colectivo prescribirán: Las leves, a los diez días de su comisión. Las graves, a los quince días. Las muy graves, a los veinte días, de su comisión y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

Cualquier falta leve, grave y muy grave que no fuere comunicada en forma y fecha, o excediera de diez, quince y veinte días naturales respectivamente, desde la supuesta falta, a la comunicación y inicio del expediente por parte de la empresa, habrá prescrito.

Asimismo cualquier procedimiento sancionador, que no respetara las garantías constitucionales más elementales de los trabajadores, será nulo de pleno derecho, no constando este en el expediente del trabajador, ni será tenido en cuenta para una acumulación de faltas.

### **Disposición adicional primera**





Modelo de evaluación para la clasificación de grupos

GRUPO

Evaluado:

Nombre:

Cat. Profesional:

Evaluador:

Nombre:

Cargo:

Grupo Profesional:

Área de actividad funcional:

Factores	Grados					
	1	2	3	4	5	6
Posee una muy alta capacidad de análisis que le permite interpretar y relacionar los contenidos y sintetizar de forma fiel y precisa los mismo y sus conclusiones						
Tiene capacidad para abordar tareas de gran complejidad técnica o de gestión, estableciendo prioridades y logrando resultados eficaces.						
Tiene una alta capacidad de expresión, tanto oral como escrita y puede realizar exposiciones y trabajos de gran calidad.						
Posee una alta capacidad para enseñar procedimientos y metodologías en el trabajo. Sus capacidades didácticas le posibilita iniciar procesos de mejora continua en su entorno.						
Tiene firmeza y capacidad de decisión, puede abordar situaciones complejas y resolverlas basándose en las conclusiones de su trabajo, eligiendo entre diferentes opciones y asumiendo sus consecuencias.						
Posee capacidad de innovación en el trabajo, es receptivo para las novedades, con flexibilidad para adecuar en cada prestación y con finalidad de mejorar continuamente la actividad.						
Tiene capacidad de liderazgo en su entorno. Tiene poder de convicción y persuasión, estableciendo un referente con sus actuaciones.						
Actúa con independencia y puede asumir situaciones donde se requiera su total autonomía, con la confianza de que gestionará e informará correctamente de lo encomendado.						
Tiene alta capacidad de comunicación para ofrecer el resultado de su trabajo de forma clara y comprensible. Es receptivo con las necesidades de los otros.						
Es capaz de alcanzar altos niveles de rendimiento con los recursos que utiliza y/o gestiona, garantizando su racionalidad y superando las previsiones.						
Posee capacidad para definir los objetivos claramente, detectando las necesidades y estableciendo las prioridades.						
Tiene capacidad para desarrollar los contenidos, puede definirlos y proporcionar los enfoques más idóneos para alcanzar los objetivos.						
<b>Total grupo</b>						





GRUPO		
Nombre y apellidos:		
Recomendaciones de formación:		
Observaciones de evaluación:		
Firma y fecha: Del evaluado	Firma y fecha: De la empresa	Firma y fecha: Del representante sindical
Escala : 1 = POCO 2 = ESCASO 3 = MODERADO 4 = ACEPTABLE 5 = BUENO 6 = MUY BUENO		De 1 a 36 = Negativo De 37 a 72 = Positivo

### Disposiciones transitorias

1. En la sucesión de empresa y por el cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no se extinguirá por sí mismo la relación laboral quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.
2. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.
3. También se acatará lo aprobado en la Comisión de Gobierno del M.I. Ayuntamiento de Marbella, en sesión ordinaria celebrada el 14 de mayo del 2003, en los términos contenidos en la misma, en relación con los trabajadores.

### Disposiciones finales

1. Con carácter personal la empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente en cada caso.



2. La empresa se compromete a la publicación del texto del presente convenio, a partir de la entrada en vigor del mismo.
3. El presente convenio entrará en vigor a partir de la firma de la empresa y el comité de empresa.
4. En los artículos de este convenio donde aparezcan las palabras cónyuge o matrimonio, se hará extensiva a la pareja y a la pareja de hecho, previa aportación del certificado de convivencia.
5. A todos los trabajadores, sea cual sea su contrato, les será de aplicación, el presente convenio, tal como se recoge en el mismo.
6. Se acuerda reconocer la antigüedad de los trabajadores de Turismo Ayuntamiento de Marbella 2000 S.L. desde el primer contrato que se haya tenido bien en esta empresa u otra empresa perteneciente al Ayuntamiento de Marbella.
7. Se acuerda que el salario bruto de los vigilantes de servicios generales sea equiparado al de Auxiliar Administrativo, debido a que en el convenio anterior por error no se contabilizó la misma cantidad.

### Tabla salarial Turismo Ayuntamiento de Marbella 2000, SL

Categoría	CONCEPTOS FIJOS								Total bruto
	Salario base	Com. destino	Comp. específico	Plus x idiomas	Plus transporte	Plus convenio	Extra julio	Extra Navidad	
Director	1.677,00	1.036,00	609,00	49,00	94,00	269,00	304,42	304,42	4.404,83
Jefe de Departamento	1.600,00	990,00	620,00	49,00	94,00	269,00	289,92	289,92	4.201,83
Coordinador	1.600,00	740,00	621,00	49,00	94,00	269,00	269,08	269,08	3.910,17
Jefe de Sección	1.450,00	730,00	288,00	49,00	94,00	212,00	223,33	223,33	3.269,67
Oficial 1.º Administrativo	1.333,00	250,00	140,00	49,00	94,00	212,00	161,25	161,25	2.400,50
Jefe de Servicios	1.333,00	250,00	140,00	49,00	94,00	212,00	161,25	161,25	2.400,50
Relaciones Públicas	1.080,00	325,00	306,00	49,00	94,00	159,00	155,83	155,83	2.324,67
Secretaría	1.080,00	325,00	306,00	49,00	94,00	159,00	155,83	155,83	2.324,67
Oficial 2.º Administrativo	1.080,00	245,00	105,00	49,00	94,00	159,00	132,42	132,42	1.996,83
Auxiliar Admvo. Oficina	960,00	125,00	100,00	49,00	94,00	100,00	107,08	107,08	1.642,17
Vigilante Servicios Generales	960,00	125,00	100,00	49,00	94,00	100,00	107,08	107,08	1.642,17
Limpiadora	655,00	59,00	60,00		94,00	93,00	72,25	72,25	1.105,50

1. A los Vigilantes de Servicios Generales, en la tabla de idiomas, esta se le aplicará solo a aquellos que justifiquen que hablan dichos idiomas.

2. A todos los trabajadores que trabajen por la noche en días laborales, se les aplicará la cantidad de 40,00 euros por cada noche.

3. A todos los trabajadores que trabajen en los días festivos y fines de semana, se les aplicará el porcentaje establecido en la tabla siguiente.

### Anexo a la tabla salarial





Categoría	Trienio	Nocturnidad	Hora e. diurna	Hora extra nocturna	Hora extra diurna en festivo	Hora extra nocturna a festivo
Director	135,36	40,00	13,05	19,57	26,09	32,62
Jefe de Departamento	128,40	40,00	12,43	18,64	24,85	31,06
Coordinador	117,04	40,00	11,53	17,30	23,06	28,83
Jefe de Sección	98,72	40,00	9,57	14,36	19,14	23,93
Oficial 1.º Administrativo	68,92	40,00	6,91	10,37	13,82	17,28
Jefe de Servicios	68,92	40,00	6,91	10,37	13,82	17,28
Relaciones Públicas	68,44	40,00	6,68	10,02	13,36	16,70
Secretaria	68,44	40,00	6,68	10,02	13,36	16,70
Oficial 2.º Administrativo	57,20	40,00	5,68	8,51	11,35	14,19
Auxiliar Admvo. Oficina	47,40	40,00	4,59	6,88	9,18	11,47
Vigilante Servicios Generales	47,40	40,00	4,59	6,88	9,18	11,47
Limpiadora	30,96	40,00	3,10	4,64	6,19	7,74

1. A los Vigilantes de Servicios Generales, en la tabla de idiomas, esta se le aplicará solo a aquellos que justifiquen que hablan dichos idiomas.
  2. A todos los trabajadores que trabajen por la noche en días laborales, se les aplicará la cantidad de 40.00 euros por cada noche.
  3. A todos los trabajadores que trabajen en los días festivos y fines de semana, se les aplicará el porcentaje establecido en la presente tabla.
- Y siendo las 16:00 horas, el Presidente dio por finalizada la reunión, y en prueba de conformidad con el contenido de lo tratado en la misma, y por tanto, de los acuerdos adoptados, firman la presente todos y cada uno de los asistentes a la misma.