

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Control, Limpiezas, Abastecimientos y Suministros 2000, Sociedad Limitada, código de convenio 2906722, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha noviembre de 2003, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2º Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3º Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia.

Málaga, 13 de noviembre de 2003.

La Delegada Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, firmado: Isabel Muñoz Durán.

APROBACIÓN DE PROPUESTA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS EMPLEADOS

DE LA EMPRESA CONTROL DE LIMPIEZA, ABASTECIMIENTO Y SUMINISTROS

2000, SOCIEDAD LIMITADA, DE MARBELLA, 2004 A 2005

Capítulo I. Disposiciones generales.



Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la empresa Control de Limpieza, Abastecimiento y Suministros 2000 SL, que regula las relaciones de trabajo de la empresa y sus empleados, siendo de aplicación a todos los trabajadores de la empresa cualquiera que fuese su modalidad de contratación, y a cuantos se incorporen a la misma durante su vigencia, en el término municipal de Marbella y con código convenio numero 2906722.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas que se establecen en el presente convenio serán de aplicación a la totalidad de trabajadores, tanto fijos como eventuales, que presten servicios para la empresa Control de Limpieza, Abastecimiento y Suministros 2000, SL. En régimen de contratación laboral.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio se establece por 2 años, contando su vigencia desde el día 1 enero del 2004 y finalizará el 31 de diciembre del 2005, con independencia de la fecha en la que se firme, excepto las condiciones económicas, las cuales se negociarán para cada año durante la vigencia del convenio. Este convenio se prorrogará en sus propios términos hasta tanto se negocie el siguiente convenio colectivo.

Hacemos constar que el presente convenio en vigor no vence hasta el 31 de diciembre de 2003.

Artículo 4. Denuncia.

A partir del 1 de octubre del 2005, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del convenio para dicho año, denunciándose el mismo al menos con tres meses de antelación. Se mantendrá la vigencia del convenio en sus propios términos hasta tanto finalicen las negociaciones.

Artículo 5. Comisión paritaria de interpretación del convenio.

Para el seguimiento del cumplimiento del convenio y la interpretación del mismo, se establece una comisión paritaria formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa. Se elegirá asimismo, un suplente por cada parte, que podrá asistir a las reuniones con voz pero sin voto, a no ser que asista en sustitución de alguno de los titulares. También podrá asistir un asesor por cada parte con voz pero sin voto. La comisión se reunirá siempre y cuando existan discrepancias y lo solicite la mayoría de una de las partes. Será obligatorio que se reúna la comisión de interpretación de convenio siempre y



antes de cualquier reclamación tanto colectiva como individual ante los tribunales con un plazo de caducidad de 40 días entendiéndose que caso de no reunirse durante este periodo, se volverá a dar otro plazo de igual tiempo. De estas reuniones se levantará acta.

Sus funciones serán:

- La interpretación del convenio.
- La vigilancia de su cumplimiento.
- Cuantas obras le atribuya el presente convenio.

Artículo 6. Indisponibilidad.

Los derechos contenidos en el presente convenio serán mínimos e indisponibles durante la vigencia del mismo.

Capítulo II. Del personal.

Artículo 7. Promoción interna.

Siempre que se dé la necesidad de cubrir un puesto de trabajo de superior categoría a la que se tiene en origen, la empresa con el comité de empresa elaborarán los criterios de promoción. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección, regulado en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación.

Las plazas de promoción interna en 1ª convocatoria será para el personal fijo, solamente si queda desierta se convocará nuevamente, pudiendo entrar todo el personal con cualquier modalidad de contrato de esta misma.

No se computará para la promoción interna, a efectos de méritos, ninguna categoría obtenida como personal de confianza.

Todos los peones con contrato fijo, con una antigüedad de un año pasarán a la categoría de peones especialistas.

Artículo 8. Contratación.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes en cada momento y lo regulado en el convenio colectivo en la materia. Las pruebas de selección participarán al menos un miembro del comité de empresa.



Todo el personal a contratar saldrá de bolsa de trabajo con los siguientes requisitos:

1º Fecha de solicitud

2º Valoración profesional

3º Tiempo trabajado anteriormente en la empresa

4º Cargas familiares

5º Minusvalía

Quedan suprimidas todas las valoraciones aportadas por la empresa anterior al 1 de enero de 2003.

Periodo de prueba: El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de un mes para todos los trabajadores.

Contrato de servicio determinado: Este contrato tiene por objeto la realización de un servicio determinado de lunes a domingo con los descansos que establece la ley. La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, y podrá ser prorrogado por las partes hasta un máximo de 2 veces, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Contrato de trabajo a tiempo parcial: La empresa, salvo circunstancia excepcional, suscribirá los contratos a tiempo parcial de lunes a domingo con los descansos que establece la Ley y por una duración mínima de 12 horas semanales o 48 horas al mes. La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, y podrá ser prorrogado por las partes hasta un máximo de 2 veces, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

El Contrato para la formación: Se estará a lo dispuesto en el Art.11 del Estatuto de los Trabajadores, RD 2317/93, Ley 8/97 y RD 9/97.

En esta modalidad de contrato el sueldo a percibir por el contratado será según la especialidad que esté reflejado en la tabla salarial en vigor en este convenio.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 2 años, pudiendo prorrogarse por periodos de 6 meses hasta alcanzar el tope de 2 años.

Los criterios para la contratación y prórrogas serán entre otros los siguientes:

- Antigüedad en la empresa.





- Fecha de solicitud.
- Valoración del capataz.
- Comportamiento laboral.
- Cargas familiares.

La empresa, en relación al ingreso de los trabajadores, podrá realizar las pruebas de selección que considere necesaria, para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes. Para la contratación del personal fijo se aplicará bolsa de trabajo con los mismos criterios anteriormente expuestos.

La empresa, junto al comité de empresa, o persona que se designe, podrá sugerir las necesidades de hacer alguna contratación.

La empresa y los trabajadores vendrán obligados a realizar reconocimiento médico con motivo de la admisión de los trabajadores.

Artículo 9. Sustituciones.

Las sustituciones se harán con el mismo criterio de bolsa de trabajo comunicándose al comité de empresa.

Capítulo IV. Disposiciones sociales.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada de trabajo semanal de 35 horas.

La jornada habitual de los trabajadores fijos será de lunes a viernes, con carácter general. Cada trabajador de los turnos de mañana y tarde, dispondrá de 30 minutos de descanso.

Las necesidades de trabajo de sábados, domingos y días festivos se cubrirán mediante la contratación de trabajadores para obras o servicio determinado, como establece el art. 8, y su jornada será la general de 35 horas semanales.

Anualmente se confeccionará un calendario de jornada de trabajo en los primeros quince días del mes de diciembre.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias siempre que no exceda lo permitido por ley en esta materia.





Teniendo los servicios objeto del presente convenio general el carácter de público, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativo del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descanso compensatorio adaptado a las necesidades del servicio, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de las condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Mediante negociación colectiva se podrá establecer cualquier régimen de rotación de turnos.

Artículo 11. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutaran de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, que de común acuerdo fije la empresa y los trabajadores. A fin de que se puedan disfrutar vacaciones durante los doce meses del año, el primer año se realizará un sorteo y a partir de este, los periodos de vacaciones serán rotativos.

Las vacaciones se abonarán a razón de salario base, plus de actividad, prorrateo de pagas extraordinarias y plus de transporte. Se establece durante este periodo el disfrute de tres puentes anuales y tres días de fiesta indistintamente acumulándolos en vacaciones. Según actual convenio.

Artículo 12. Licencias retributivas.

Permisos y licencias retribuidas. A contar desde el día que los motiva y siempre referidos a días naturales, con previo aviso y justificación:

1. Por matrimonio del trabajador, 20 días, en caso del personal contratado temporalmente la parte proporcional que le corresponda.
2. Fallecimiento del cónyuge, hijos, hermanos, padres, padres políticos, abuelos, nietos y pareja estable, 4 días, ampliable a 5 días en caso de fuera de la provincia de Málaga. En caso de que fallezca el cónyuge y tuviesen hijos menores de edad o disminuidos, la licencia será de 10 días.
3. Nacimiento de hijo de trabajador, 3 días hábiles, ampliables a 4 si el alumbramiento se produce fuera de la provincia de Málaga.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.





6. Por examen, el tiempo de duración de los mismos.
7. Enfermedad grave o muy grave del cónyuge, hijos, hermanos, padres, padres políticos, abuelos, nietos y pareja estable, 3 días; con desplazamiento fuera de la provincia de Málaga 4 días, estudiándose conjuntamente por la empresa y su comité de empresa los problemas puntuales que pudieran plantearse.
8. Traslado de domicilio, 2 días.
9. Protección del embarazo: La empresa favorecerá la asistencia a las clases de preparación al parto.
10. Asuntos propios: Cada trabajador dispondrá de 2 días de permiso retribuido al año que no se podrá acumular a los periodos vacacionales y que se deberá comunicar con una antelación mínima de 10 días, salvo supuestos urgentes y excepcionales.

Los permisos regulados en los apartados anteriores serán concedidos por la dirección de la empresa con solo el preaviso del trabajador con dos días de antelación, de ser posible. En cualquier caso el trabajador deberá justificar el hecho que lo motiva una vez reincorporado.

Licencias por maternidad, paternidad, adopción o acogida.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 13. Incapacidad temporal.



En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, la empresa abonará al trabajador el 100% de todas las retribuciones desde el primer día de baja. La enfermedad común y el accidente no laboral, se tratará según establece la ley. Estudiándose por la empresa y comité de empresa las bajas puntuales por enfermedad común o accidente laboral.

Artículo 14. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

Excedencia forzosa: Dará derecho a la conservación y reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor de cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Excedencia por maternidad y paternidad: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior de tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Otras excedencias: Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Capítulo V. Condiciones económicas.

Artículo 15. Jubilaciones.

Con el fin de compensar la pérdida de retribución que supone la jubilación, la empresa abonará aquellos trabajadores fijos que causen baja por tal circunstancia, las gratificaciones que a continuación se consignan en función de la edad en que se produzca la jubilación, y en todo en caso, para obtener el premio correspondiente, el trabajador deberá acreditar una antigüedad mínima de 12 años en la empresa, y comunicar por escrito con una antelación de 2 meses su deseo de jubilación:

60 años: 5 mensualidades del salario total.

61 años: 4 mensualidades del salario total.

62 años: 3 mensualidades del salario total.

63 años: 2 mensualidades del salario total.

64 años: 1 mensualidad del salario total.

Con el objeto de proporcionar una prestación de jubilación, fallecimiento o invalidez, la empresa aportará a todos aquellos empleados de contrato fijo un plan de jubilación, en caso de que el empleado tuviera contratado un plan de jubilación, la empresa le aportará la cantidad correspondiente según convenio al grupo de calificación profesional que pertenezca, en caso contrario la empresa le contratará un plan nuevo de jubilación, en cualquier caso la adhesión al plan vendrá limitada por lo establecido en la Ley 8/1987 y demás normas concordantes. La aportación mensual que la empresa realizará como promotor del plan, para cada empleado fijo participe del mismo, desde el 1 de enero de 2004 será de:

Grupo 1: 90,15 euros

Grupo 2: 60,10 euros

Grupo 3: 30,05 euros

Grupo 4: 30,05 euros

Grupo 5: 30,05 euros

Grupo 6: 30,05 euros

Incrementándose dichas cantidades anualmente el IPC correspondiente.

Artículo 16. Seguro accidentes.

La empresa, respecto de los trabajadores que cuenten con una antigüedad superior a 6 meses, concertará una póliza colectiva de seguro, en orden a la cobertura de los riesgos de defensa jurídica ocasionado por algún percance producto de su trabajo en la empresa, muerte e incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo. Dicho seguro deberá garantizar a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 6.010,12 euros en los casos de muerte e incapacidad permanente total.

Artículo 17. Salario base más complementos.

El salario base para cada categoría es el que se especifica en la tabla de salarios que, como anexo número uno, figura en el presente convenio. Sobre dicho salario se calculará la antigüedad. Las retribuciones se abonarán por mensualidades vencidas y completas al finalizar el mes correspondiente y antes del día 5 del siguiente mes.

El I.P.C. se negociará anualmente en el mes de diciembre.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

Todo el personal tendrá derecho a 3 pagas extraordinarias equivalentes a 30 días de salario base y de más complementos.

El montante total de las tres pagas se abonará prorrateado en doce mensualidades.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

El precio de la hora extraordinaria se calculará en función del valor de la hora ordinaria con un incremento del 75%.

Las horas extraordinarias nocturnas se abonarán al 100% de la hora ordinaria.

No se fomentará la realización de horas extraordinarias salvo en caso de necesidad, se realizarán únicamente aquellas que se consideren imprescindibles y de acuerdo con lo establece la ley.

Los días 1 de enero, 1 de mayo, jueves y viernes santo. 11 de junio, 19 de octubre,



3 de noviembre y 25 de diciembre, los turnos que se tengan que establecer como trabajos extraordinarios se negociarán sus condiciones.

Artículo 20. Antigüedad.

El complemento por antigüedad será de trienios al 4% calculado sobre el salario base. Se computará todo el tiempo que el trabajador lleve prestando sus servicios como fijo.

Artículo 21. Nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad del 25% sobre el salario base.

Este plus lo percibirán aquellos trabajadores que realicen su trabajo entre las 21:00 y las 06:00 horas.

Artículo 22. Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia del 2,5% del salario base. Percibirán este plus aquellos trabajadores que se encuentren en su puesto de trabajo todos los días laborables al mes y los que se encuentren liberados sindicalmente.

Artículo 23. Gratificaciones.

La empresa remunerará por servicios especiales, de mayor dedicación o responsabilidad, etc., a aquellos trabajadores que desempeñen tareas de las antes mencionadas.

Se establece una gratificación especial para el funcionamiento del comité. Gastos de viaje, compras de material dietas para cualquier problema jurídico en defensa de un trabajador de la empresa, las sobras se aplicará a la fiesta del día del Patrón 3 de noviembre.

La cuantía será de 750 euros.

Artículo 24. Plus de festividad.

Se establece un plus de festividad que percibirán todos aquellos empleados, salvo los operarios que perciban el plus de rotación, que trabajen en domingo o día festivo nacional o local con la siguiente distribución y categoría:

- Peón y aprendiz: 30 euros
- Peón especializado: 40 euros
- Conductor: 65 euros



- Capataz: 80 euros

Artículo 25. Complemento de rotación.

Se establece un complemento fijo de 325 euros, aplicable a los conductores 1ª, conductores 2ª, maquinistas y capataces, en el que se aplicará una rotación obligatoria y semanalmente, y de acuerdo con un orden establecido.

Artículo 26. Plus de penosidad.

Se establece un plus de 42,00 euros para los operarios que realizan tareas de limpieza de alcantarilla y operan con las motocacas.

Artículo 27. Dietas por desplazamiento.

Asimismo, la empresa abonará en concepto de dietas por desplazamiento laboral fuera del término municipal la cantidad de 19 euros la media dieta para cubrir el almuerzo y de 42 euros la dieta completa para cubrir almuerzo y cena, sin incluir la pernoctación. En caso de que el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio la empresa correrá con un gasto no superior a 60 euros.

Artículo 28. Bolsa de vacaciones.

Con motivo del disfrute de las vacaciones fuera de los siguientes periodos:

- Del 1 de julio al 31 de agosto
- Del 24 de diciembre al 7 de enero
- La Semana Santa
- Las ferias de Marbella y de San Pedro Alcántara.

La empresa gratificará con una bolsa de vacaciones de 350 euros, indistintamente de la categoría.

Capítulo VI. Prestaciones económicas y sociales.

Artículo 29. Ayudas por natalidad.

El trabajador o trabajadora percibirá por nacimiento o adopción de hijo 150 euros.

Artículo 30. Ayuda a la vivienda.

La empresa se compromete a hacer las gestiones necesarias a fin de que los trabajadores tengan acceso a las viviendas que se realicen por parte del Ayuntamiento, siempre y cuando se cumplan con los requisitos que establezca el



mismo.

Artículo 31. Ayuda escolar.

Se establece una ayuda para la compra de libros y material fumígeno de 60 euros por un trabajador de la unidad familiar en esta empresa.

Artículo 32. Anticipos y préstamos.

Se podrán solicitar anticipos siempre y cuando estos no superen el 90% del salario mensual. La deducción se realizará en la nómina siguiente al mes que se solicite.

Artículo 33. Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores tendrán derecho y obligación a someterse a un reconocimiento médico al año, gratuito. Y dentro de la jornada laboral, siendo responsable la empresa de poner en conocimiento de los trabajadores las fechas y lugar en que se llevará a cabo, con el tiempo suficiente para garantizar el derecho.

Capítulo VI. Formación.

Artículo 34. Cursos de formación.

La empresa fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación profesional que debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional. Estos planes serán establecidos por una comisión de formación, compuesta de forma paritaria por la empresa y los representantes de los trabajadores que designe el comité de empresa, y que será órgano de participación en la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas.

Capítulo VII. Clasificación del personal.

Artículo 35. Clasificación profesional.

La clasificación profesional, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría y oficio, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria herramientas y útiles de trabajo.



Artículo 36. Grupos profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1: Mandos
- Grupo 2: Mandos intermedios
- Grupo 3: Administración y servicios
- Grupo 4: Oficiales de 1ª y maquinistas
- Grupo 5: Oficiales de 2ª
- Grupo 6: Peones, auxiliares y aprendices

Artículo 37. Definición de grupo y categoría profesional.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Grupo 1)

- Coordinador
- Gerente
- Jefe de personal
- Jefe mantenimiento
- Secretaria dirección
- Jefe servicio
- Capataz general

1. Coordinador: Desempeña las funciones propias de gestión y coordinación en la empresa.

2. Gerente: Mando superior y directivo de la empresa.

3. Jefe de personal: Empleado provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad directa del departamento de recursos humanos y todo el personal



de la empresa.

4. Jefe mantenimiento: Mando directo sobre el personal de mantenimiento, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, compras, lubricantes, y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, y dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización.

5. Secretaria dirección.

6. Jefe servicio: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Gerente de la empresa, manda sobre todos los servicios. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es el responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

7. Capataz general: Mando directo del sub-capataz general y de los capataces de la empresa y con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes del gerente y del jefe de servicio, es el responsable de la organización y cumplimiento de las obligaciones de todo el equipo de capataces, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades de los distritos y/o zonas y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Grupo 2)

- Jefe Taller
- Sub-capataz general
- Capataz

1. Jefe taller: Responsable directo de los trabajos y operarios del taller.

2. Sub-capataz general: Mando de los capataces en determinados distritos o zonas y recibe las ordenes directamente del capataz general. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios e los que o exija el mando permanente de aquél y cuando, y lo reemplazará en las ausencias del capataz general.

3. Capataz: El trabajador que a las órdenes de su encargado general o sub-capataz, tiene a su cargo el mando del personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficiente par el mantenimiento de los rendimientos. Es el responsable del buen funcionamiento del servicio de sus subordinados. Estará



siempre a disposición de la empresa para cualquier necesidad o disposición que esta le encomiende.

Grupo 3)

- Técnico superior en prevención
- Técnico medio contable
- Administrativo 2ª
- Encargado de mantenimiento

1. Técnico superior en prevención: En posesión del título oficial, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que está asignado, en este caso la formación y la prevención de los riesgos laborales en la empresa, tanto en seguridad como en higiene. Recibe órdenes directamente del Jefe de Personal.

2. Técnico medio contable: Empleado que actúa a las órdenes del Jefe de Recursos Humanos y Administración. Tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

3. Encargado mantenimiento: Empleado que actúa bajo las órdenes del Jefe de taller. Será responsable del cuidado de todos los vehículos, revisara diariamente la limpieza y el mantenimiento de todos los vehículos una vez finalizada la jornada de trabajo, anotara y dará cuenta a su inmediato superior de todas las incidencias que se produzcan en la maquinaria o vehículos.

Grupo 4)

- Oficial 1ª mecánico, fontanería y soldadura
- Conductor 1ª
- Maquinista

1. Oficial 1ª mecánico

2. Conductor 1ª: En posesión del carné de conducir correspondiente y según establece la Ley, tiene los conocimientos y experiencia necesaria para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente del vehículo o maquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Es el responsable de su vehículo. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las

maquinas remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la maquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos, siendo responsable directo de los operarios que le acompañen en su labor profesional.

3. Maquinista: En posesión del carné de conducir correspondiente y según establece la ley, tiene los conocimientos y experiencia necesaria para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente del vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Es el responsable de su vehículo. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos, siendo responsable directo de los operarios que le acompañen en su labor profesional.

Grupo 5)

- Inspector limpieza
- Conductor 2ª
- Oficial 2ª mecánico, fontanero y soldador
- Peón especializado
- Guarda parcela
- Almacenero
- Ayudante conductor
- Mantenimiento

1. Inspector limpieza. A las órdenes del Jefe de Servicio, es la persona responsable de la inspección, revisión y puesta en conocimiento inmediato al capataz general de las incidencias que detecte en su zona o distrito, persona con dotes y experiencia suficiente para desempeñar su trabajo.

2. Conductor 2ª: En posesión del carné de conducir correspondiente y según establece la ley, tiene los conocimientos y experiencia necesaria para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente del vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Es el responsable de su vehículo. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas remolcadas o sin remolcar



propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos, siendo responsable directo de los operarios que le acompañen en su labor profesional.

3. Oficial 2ª mecánico, fontanero y soldador: Hará las funciones de su especialidad.

4. Peón especializado: Es la persona dedicada a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo cierta práctica, experiencia y especialidad.

5. Guarda parcela: Tiene a su cargo la guarda y vigilancia, diurna o nocturna, de los locales y dependencias de la empresa.

6. Almacenero: Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén, despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

7. Ayudante conductor: Es un operario con carné de primera.

Cuando la empresa tenga la necesidad por acumulación de servicio, como conductor hará las tareas de esta categoría este operario.

La diferencia de sueldo será la que se le considere con la categoría de conductor de primera. Si durante el tiempo acumulado de seis meses durante un periodo de un año sigue realizando esta labor, la empresa abrirá unas promociones internas para todo aquel que anteriormente o en esos momentos estén realizando dicha labor.

Igualmente si durante un periodo de dos años hay una acumulación de tiempo realizando esa labor durante diez meses se haría igualmente una promoción interna.

El ayudante de conductor mientras no tenga que ocupar esa plaza hará el trabajo que le asigne la empresa, si fuera de mayor categoría se le abonaría la diferencia y si fuese de menor categoría tendría que realizarla con un suplemento de 75,00 euros.

Grupo 6)

- Peón

- Aprendiz





- Inspector vigilancia
- Auxiliar administrativo

1. Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica así como ni de experiencia. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar que se le encomiende.

2. Aprendiz: Trabajador con edad comprendida entre 16 y 21 años y que es el encargado de ejecutar labores cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica así como ni de experiencia. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar que se le encomiende.

3. Inspector vigilancia:

4. Auxiliar administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 38. Funciones del comité de empresa.

El comité de empresa, como órgano representativo y unitario de todos los trabajadores de la empresa, tiene como función fundamental la defensa de los intereses de sus representados, por lo que tendrán los derechos que la legislación vigente le reconoce.

Artículo 39. Derechos y garantías de los miembros del comité de empresa.

Además de los reconocidos legalmente, se establecen específicamente los siguientes:

1. Se establece que los miembros del comité de empresa, celebrarán una reunión fija, quedando exonerados de acudir al trabajo ese día. La reunión será fijada los miércoles. El comité de empresa facilitará a la empresa el nombre de tres personas, que por elección quedarán liberadas, mientras el comité de empresa los mantenga en esta situación.
2. El comité de seguridad y salud se regirá conforme al reglamento interno del propio comité.
3. Las sanciones impuestas al personal serán puestas en conocimiento del comité de empresa.





4. El comité de empresa será informado preceptivamente en los supuestos cambios de horarios y turnos, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

5. El comité de empresa promoverá las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

Artículo 40. Asamblea de trabajadores.

El comité de empresa comunicará con 48 horas de antelación su intención de reunir a los trabajadores en asamblea. La empresa tomará las medidas necesarias para facilitar un local suficiente al efecto, siempre que sea posible.

La asamblea de trabajadores se celebrará ocupando las horas de la jornada de trabajo del mediodía, siempre de 12:00 a 16:00 horas.

Las asambleas serán un máximo de cuatro anuales, la asistencia será voluntaria.

La empresa reconoce el derecho a huelga de todos los trabajadores conforme a la Constitución y legislación vigente.

Artículo 41. Secciones sindicales.

Se reconocen las secciones sindicales, de acuerdo con lo legalmente establecido.

Las secciones sindicales constituidas tendrán derecho a un local para el ejercicio de sus labores sindicales.

En caso de despido improcedente del trabajador que sea delegado sindical, este optará entre la reincorporación o la indemnización.

Por cada 70 afiliados se tendrá derecho a un delegado sindical. La empresa aprobará las secciones sindicales en función de los afiliados que como comprobante sea por su descuento en nomina.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario, faltas y sanciones.

Artículo 42. Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de sus incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.



Artículo 43. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Artículo 44. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- A) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- B) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
- C) El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no perjudique ni perturbe el trabajo de los demás operarios, en cuyo caso se considerará falta grave o muy grave.
- D) Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
- E) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o cambios en las circunstancias personales que puedan afectar a su relación en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
- F) Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
- G) Tener ropa y efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
- H) Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.
- I) Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
- J) Retrasar el envío de los partes de baja, alta o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- K) Comer durante las horas de trabajo, excepto el tiempo destinado al descanso.
- L) No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó.
- M) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

N) Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

O) Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral.

P) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

R) Cualquier otra de semejante naturaleza.

Artículo 45. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
3. Faltar al trabajo injustificadamente cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sea, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración, intención o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione



perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuese del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

15. La disminución voluntaria del rendimiento normal de trabajo.

16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.

17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de la seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Artículo 46. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- A. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- B. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
- C. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
- D. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para esta y, en todo caso, las de duración superior a seis meses.
- E. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
- F. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
- G. Violar intencionadamente el secreto de las correspondencias o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
- H. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- I. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

- J. La competencia desleal.
- K. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- L. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- M. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daño a la empresa.
- N. El abuso de la autoridad por parte de quien la ostente.
- O. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- P. La desobediencia continuada o persistente.
- Q. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
- R. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- S. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
- T. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- U. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
- V. Las faltas de semejante naturaleza.

Artículo 47. Prescripción de las infracciones y faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 48. Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas contenidas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste pertenecía, si los hubiese.

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiese.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá, al menos, el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Disposición final.

Queda incorporado como derecho de los trabajadores afectados por el presente convenio, el texto del acuerdo de la Comisión de Gobierno del M.I. Ayuntamiento



de Marbella de 10 de octubre de 2001, referido a la adscripción de personal.

La empresa entregará al trabajador vestuario de invierno y verano. Invierno, durante los meses de septiembre y octubre. Verano, durante los meses de abril y mayo. La uniformidad se adaptará para cada oficio.

TABLA SALARIAL 2004

Categoría	Grupos	S. Base	P. Actividad	P. Mayo	P. Julio	P. Navidad	P. Transporte	Salario bruto
Coordinador - Gerente	1	4.297,72	293,28	358,14	358,14	358,14	159,59	5.825,02
Jefe Servicio	1	3.120,91		260,08	260,08	260,08	-	3.901,14
Jefe de Recursos Humanos	1	3.120,91		260,08	260,08	260,08	-	3.901,14
Capataz General	1	2.400,00	151,05	200,00	200,00	200,00	159,59	3.310,64
Jefe Mantenimiento	1	1.650,00	195,00	137,50	137,50	137,50	159,59	2.417,09
Administrativo 1*	1	2.341,04	170,84	195,09	195,09	195,09	159,59	3.256,73
Jefe Taller	2	1.494,03	108,84	124,50	124,50	124,50	-	1.976,38
Subcapataz General	2	1.650,00	195,00	137,50	137,50	137,50	159,59	2.417,09
Capataz	2	1.494,03	108,84	124,50	124,50	124,50	-	1.976,38
Técnico Superior Prevención	3	1.848,08	139,54	154,01	154,01	154,01	-	2.449,64
Técnico Medio Contable	3	1.848,08	129,58	154,01	154,01	154,01	-	2.439,68
Administrativo 2*	3	1.479,43	82,19	123,29	123,29	123,29	59,18	1.990,66
Encargado Mantenimiento	3	1.295,56	170,55	107,96	107,96	107,96	171,84	1.961,84
Oficial 1ª Mecánico-Fontanero- Soldador-electricista	4	1.187,55	106,62	98,96	98,96	98,96	83,97	1.675,03
Conductor 1ª	4	1.187,55	106,62	98,96	98,96	98,96	83,97	1.675,03
Maquinista	4	1.140,55	76,45	95,05	95,05	95,05	80,74	1.582,88
Inspector Limpieza	5	1.096,68	76,45	91,39	91,39	91,39	124,60	1.571,90
Conductor 2ª	5	960,00	111,71	80,00	80,00	80,00	159,59	1.471,30
Oficial 2ª Mecánico-Fontanero- Electricista	5	960,00	111,71	80,00	80,00	80,00	159,59	1.471,30
Peón Especializado	5	839,00	202,83	69,92	69,92	69,92	159,59	1.411,17
Guarda Parcela	5	784,70	170,08	65,39	65,39	65,39	159,59	1.310,55
Almacenero	5	901,94	115,09	75,16	75,16	75,16	159,59	1.402,11
Ayudante Conductor	5	901,94	115,09	75,16	75,16	75,16	159,59	1.402,11
Peón	6	779,78	67,03	64,98	64,98	64,98	162,69	1.204,45
Aprendiz	6	601,16	63,97	50,10	50,10	50,10	154,94	970,36
Inspector Vigilancia	6	755,37	155,26	62,95	62,95	62,95	159,59	1.259,06
Auxiliar Administrativo	6	1.146,97	76,54	95,58	95,58	95,58	110,57	1.620,82

En la tabla salarial está incluida la subida propuesta y el IPC calculado a un 4%.



TABLA SALARIAL 2005

Categoría	Grupos	S. Base	P. Actividad	P. Mayo	P. Julio	P. Navidad	P. Transporte	Salario bruto
Coordinador - Gerente	1	4.426,65	293,28	368,89	368,89	368,89	159,59	5.986,18
Jefe Servicio	1	3.120,91	-	260,08	260,08	260,08	0,00	3.901,14
Jefe de Recursos Humanos y Administracion	1	3.120,91	-	260,08	260,08	260,08	0,00	3.901,14
Capataz General	1	2.472,00	151,05	206,00	206,00	206,00	159,59	3.400,64
Jefe Mantenimiento	1	1.699,50	195,00	141,63	141,63	141,63	159,59	2.478,97
Administrativo 1º	1	2.411,23	170,84	200,94	200,94	200,94	159,59	3.344,47
Jefe Taller	2	1.538,85	170,84	128,24	128,24	128,24	0,00	2.094,40
Subcapataz General	2	1.699,50	195,00	141,63	141,63	141,63	159,59	2.478,97
Capataz	2	1.538,85	170,84	128,24	128,24	128,24	0,00	2.094,40
Técnico Superior Prevención	3	1.903,52	139,54	158,63	158,63	158,63	0,00	2.518,94
Técnico Medio Contable	3	1.903,52	129,58	158,63	158,63	158,63	0,00	2.508,98
Administrativo 2º	3	1.523,81	128,35	126,98	126,98	126,98	0,00	2.033,11
Encargado Mantenimiento	3	1.300,56	170,55	108,38	108,38	108,38	210,70	2.006,95
Oficial 1º Mecánico-Fontanero-Soldador-Electricista	4	1.223,18	106,62	101,93	101,93	101,93	83,97	1.719,57
Conductor 1º	4	1.223,18	106,62	101,93	101,93	101,93	83,97	1.719,57
Maquinista	4	1.174,77	76,45	97,90	97,90	97,90	80,74	1.625,65
Inspector Limpieza	5	1.096,68	143,57	91,39	91,39	91,39	80,74	1.595,16
Conductor 2º	5	988,80	111,71	82,40	82,40	82,40	159,59	1.507,30
Oficial 2º Mecánico-Fontanero-Electricista	5	988,80	111,71	82,40	82,40	82,40	159,59	1.507,30
Peón Especializado	5	889,17	202,83	74,10	74,10	74,10	159,59	1.473,88
Guarda Parcela	5	832,49	170,08	69,37	69,37	69,37	159,59	1.370,28
Almacenero	5	929,00	115,09	77,42	77,42	77,42	159,59	1.435,93
Ayudante Conductor	5	929,00	115,09	77,42	77,42	77,42	159,59	1.435,93
Peón	6	803,17	67,03	66,93	66,93	66,93	162,69	1.233,68
Aprendiz	6	619,19	63,97	51,60	51,60	51,60	154,94	992,90
Inspector Vigilancia	6	778,03	155,26	64,84	64,84	64,84	159,59	1.287,39
Auxiliar Administrativo	6	1.146,97	145,36	95,58	95,58	95,58	110,57	1.689,64

En la actual tabla salarial está incluido el IPC calculado a un 3%.