TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES/AS DE LAVANDERÍAS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA 2005 -2009.

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, la Federación Provincial de Servicios de UGT, y Actividades Diversas de CC.OO., como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación legítimamente constituida de Lavandería Industrial de Huelva.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Título II Condiciones Generales

Artículo 3. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo en las Lavanderías Industriales, aplicándose en todos los centros de trabajo situados en la provincia de Huelva.

Están comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio todas las empresas del sector de lavandería industrial, tanto las ya establecidas como las que con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio se puedan establecer.

Se entenderán empresas de lavandería industrial afectadas por este Convenio, aquellas en las que se den las siguientes circunstancias:

a) Que los servicios que se den vayan destinados a empresas mercantiles.

b) Que tengan instaladas maquinaria de lavandería, con un total de capacidad de carga igual o superior a 200 Kg.

c) Que su actividad no esté afectada por ciclos estaciónales de morada. En el supuesto de estar afectada por ciclos estaciónales de temporada, se entenderá que si le es de aplicación el Convenio, siempre que su media mensual sea superior a 10 trabajadores.

Artículo 4. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio, la totalidad de los trabajadores que, en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en las empresas mencionadas en el artículo anterior, sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo los trabajadores que prestan sus servicios en los centros especiales de empleo, dedicados a las actividades indicadas en el artículo 3 anterior.

Artículo 5. Ámbito temporal, vigencia, duración y prórroga.

Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2005, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP. No obstante, los efectos económicos serán de aplicación con efectos desde el día uno de enero de 2008 pudiéndose hacer efectivo los atrasos en el plazo de tres meses desde la firma del mismo.

Duración.- La duración del Convenio será de 5 años, desde el día uno de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2009.

Prórroga.- Al término de la vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, en cuyo caso los efectos económicos se revalorizarán en el mismo porcentaje que el IPC real del año, más 0,5 puntos para el caso de que no se haya denunciado, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes firmantes. En cualquier caso la denuncia habrá de notificarse a la otra representación, con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del convenio tuvieran reconocidas y vengan disfrutando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos, resultan superiores a las que correspondiese percibir por aplicación de este convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, las condiciones citadas más favorables que viniesen disfrutando; esas diferencias se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Composición

La interpretación, vigilancia y todas aquellas actividades que tiendan a la eficacia práctica del Convenio serán realizadas por una Comisión paritaria formada por cuatro representantes, dos de la representación empresarial y otros dos de la

representación de los trabajadores un representante de la UGT y un representante de CCOO (centrales sindicales que intervienen en la negociación del Convenio), representantes que se nombrarán dentro del primer mes de la publicación del Convenio.

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en todas aquellas materias que sean de su competencia y dichos asesores serán nombrados libremente por cada una de las partes.

Funciones

La Comisión, que será única para todo el ámbito del Convenio, tendrá como específicas las siguientes funciones:

a) Interpretación auténtica del Convenio.

b) Arbitrar en las cuestiones de conflicto que puedan surgir sobre la inclusión o no de determinadas empresas en el ámbito funcional del Convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento de los pactos de este Convenio.

d) Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean sometida por las partes.

La intervención de la Comisión en las materias mencionadas será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que tienen las partes para poder acudir a la autoridad o jurisdicción competente, una vez agotado este trámite.

Procedimiento de actuación

Cada parte formulará a su respectiva representación, las cuestiones que surjan en relación con los puntos reseñados en el enunciado de sus funciones. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, para que, ambas, en un término a contar desde la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en la señalización de día y hora en que la Comisión tendrá que reunirse para emitir el correspondiente informe. Los acuerdos, que tendrán que ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión. Esta Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo sea solicitado por alguna de las partes.

Domicilio

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en la sede social de la Asociación de Lavandería Industrial, en Avda. de la Ría n. O 3, en la del Sindicato de la Unión General de Trabajadores de Huelva, en calle Puerto n° 28, y en la sede de CC.OO., en Avda. Martín Alonso Pinzón n.° 7, 3.°

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, en el E.T., y demás Legislación aplicable.

Artículo 9. Grupos profesionales.

Grupo Profesional I

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas.

Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías: Jefes.

Grupo Profesional II

Criterios generales: Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejerciendo la supervisión de tareas. Decide sobre un conjunto amplio de empleados y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Encargados, Conductores de 1ª, Oficiales de 1ª y Mantenimientos de 1ª.

Grupo Profesional III

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su centro de trabajo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes

categorías: Administración, Conductores 2ª y Oficiales de 2ª Mantenimientos de 2ª.

Grupo Profesional IV

Criterios generales: En este grupo profesional las tareas consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional.

Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo las siguientes categorías: Limpieza, Mozos, Auxiliares y Operador de Planta.

Artículo 10. Periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal será de 15 días para los trabajadores del grupo IV, dos meses para los trabajadores del grupo HI, y de seis meses para los trabajadores del grupo II y I

El periodo de prueba se interrumpirá durante el tiempo que dure la 1.1., continuando éste, después del alta.

Para el personal minusválido se estará a lo dispuesto en el Articulo 10 RD 1368/85.

Artículo 11. Movilidad funcional.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en que éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en los artículos 22.5 y 39 del vigente

Estatuto de los Trabajadores.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el

trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o , en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 12. Contrato eventual por circunstancia de la producción

Las contrataciones efectuadas por la empresa al amparo del artículo 15.11) del Estatuto de los Trabajadores pueden tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. En el caso que se concierten por un término inferior a los 12 meses, pueden ser prorrogados, según establecen las disposiciones al respecto, mediante el acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de este límite máximo.

Artículo 13. Jornada laboral.

La jornada de trabajo se establece en 40 horas semanales. No obstante, las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar, todo ello en función de las necesidades de la empresa.

En el supuesto de que en la empresa Lavandería Macroindustrial Playas de Huelva, en el presente año (2008), existiese un crédito horario a favor de la misma como consecuencia de la distribución irregular de la jornada que viniera aplicando, podrá recuperar dichas horas durante los meses de julio a agosto y septiembre del presente año (2008), con la siguientes limitaciones:

1.º Sólo se podrán recuperar horas de lunes a viernes.

2.° El límite máximo de jornada semanal será de cuarenta y cinco horas (nueve horas por día).

Los centros de trabajo permanecerán cerrados a todos los efectos los días 25 de Navidad, y el día uno de Año Nuevo y el día 6 Festividad de Reyes, al objeto de que sus trabajadores puedan compartir su vida familiar con el trabajo. Del mismo modo la jornada de los días 24 y 31 de diciembre, finalizaran a las 15 horas como único turno. En las empresas que tengan clientes con centros hospitalarios la jornada finalizará a las 18:00 horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas en el año 2008, se establece un tiempo de descanso de 20 minutos al día, debiendo producirse la interrupción de la prestación del servicio a estos efectos a partir del inicio de la tercera hora de trabajo ininterrumpido, como mínimo.

El tiempo de descanso tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 14. Trabajo en festivos.

Teniendo presente que el proceso productivo no es susceptible de interrupción se prestará servicios en todos los días naturales a excepción de los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero.

Debido a las peculiaridades de la actividad de la empresa, se hace necesario y obligatorio trabajar los festivos, abonándose los salarios con un incremento salarial del 75%, o compensándose con 1,75 en tiempo máximo a la finalización del mes siguiente.

Cuando un trabajador le coincida un festivo en su descanso semanal, se le compensará con otro día de descanso que se le dará durante el mes siguiente.

Artículo 15. Calendario Laboral.

La empresa confeccionará con la representación de los trabajadores un Calendario Laboral, antes de la iniciación del año en cuestión, es decir 31 de Diciembre de cada año.

La Dirección de la empresa comunicará en los supuestos de inminente necesidad a los representantes de los trabajadores, con una antelación de 48 horas, el posible cambio en la rotación del turno de descanso, con el objetivo de llegar a un consenso por las partes, de forma rotativa entre la plantilla.

Artículo 16. Horas Compensables o extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas compensables las que excedan de la jornada ordinaria establecida. Dichas horas serán compensadas al trabajador en descansos, con una proporción del 1,75% horas de descanso por cada hora realizada.

La empresa tendrá como tiempo máximo para compensar al trabajador sobre el exceso de horas sobre la jornada normal, un mes, y en su defecto - si esto resulta imposible - abonará el importe en la nomina siguiente, siendo la cantidad económica la que resulte de aplicar un incremento del 75%, sobre la hora ordinaria.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 31 días naturales anuales.

El disfrute de las vacaciones podrá dividirse en dos periodos de quince días, donde un periodo de quince días será a elección de la empresa y el otro periodo de quince días será a libre elección del trabajador sin que la empresa pueda

negarle su concesión, según lo acordado en el Calendario de vacaciones.

El periodo para el disfrute de las vacaciones, será el comprendido desde el uno de Octubre al 31 de Mayo, ambos incluidos, de cada año, excluyendo expresamente los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, por coincidir con el periodo de máxima actividad de la empresa, más el periodo de Semana Santa.

Entre los representantes de los trabajadores y la empresa se elaborará antes del 31 de Diciembre de cada año, un Calendario de Vacaciones donde se establecerán los periodos de vacaciones de toda la plantilla de la empresa, incluidos los periodos a elección del trabajador.

En todo caso, el trabajador conocerá las fechas que le correspondan de vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Aquellos trabajadores que, por cualquier motivo, quieran disfrutar de su periodo vacacional fuera de los meses anteriormente señalados, lo podrán hacer siempre que lleguen a un acuerdo mutuo con la dirección de la empresa.

Los trabajadores fijos-discontinuos disfrutarán de su periodo vacacional a continuación de la finalización del contrato. A tal efecto, la empresa lo mantendrá de alta, después de la finalización de su contrato, tantos días como los que le correspondan de vacaciones.

Si durante el tiempo de disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a tuviere que ser hospitalizado, o la trabajadora tuviere que causar baja por riesgo durante el embarazo o baja maternal, dicho periodo no será computado a efectos de vacaciones, disfrutándose de mutuo acuerdo cuando las necesidades del servicio lo permitan, siempre dentro del año natural a que correspondan las vacaciones o, a lo sumo dentro del primer mes del año siguiente. Igualmente, teniendo en cuenta el carácter involuntario que para el trabajador tiene la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, cabe admitir que se pueda alterar el periodo de vacaciones (anteriormente fijado, siempre y cuando, en la fecha en que éste debiera comenzar, el trabajador/a se encuentre en dicha situación; una vez finalizada dicha situación de IT, el nuevo periodo de vacaciones se pactará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador para su disfrute dentro del mismo año natural o, a lo sumo dentro del primer mes del año siguiente.

Artículo 18. Licencias y Permisos Retribuidos.

El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se detalla:

a) Por matrimonio del/la trabajador/a 15 días naturales.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Huelva, el plazo será de cuatro días.

c) Por traslado de domicilio, 1 día

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes oficiales, con 2 días retribuidos máximo al año.

f) Por el tiempo indispensable para asistir a consultas medicas de especialistas previa justificación documental dentro del régimen de la S.S.. (Se entregará justificante firmado por parte del médico especialista, de la hora de la finalización de la misma).

g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, la duración del permiso será por el tiempo indispensable para ello.

h) Asuntos propios, 2 días.

Artículo 18. bis 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 cuatro meses y no mayor a cinco años, teniendo durante el primer año de la misma reserva de puesto de trabajo Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores podrán solicitar excedencia con reingreso inmediato y reserva de puesto de trabajo en la empresa por un periodo de uno a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, con reserva de puesto de trabajo, los trabajadores para atender al

cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 19. Estructura Salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de Grupo y los complementos del mismo.

Artículo19.1. Salario Base de Grupo.

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función a su pertenencia a cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio

El Salario Base de Grupo remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en éste Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo19.2. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base.

Los complementos salariales serán:

Plus Convenio: 30,00 €, en 14 mensualidades (420 euros al año).

Plus Transporte: 30 euros, en 11 mensualidades (se excluyen las pagas extras, las vacaciones y situaciones de IT).

Artículo 20. Tabla de Salarios Base de Grupos Profesionales para el año 2008.

El Salario Base mensual durante el año 2008 será el siguiente:

GRUPOS	EUROS /MES
1	972,69€
2	848,54 €.
3	784,50€.
4	650,00€.

El salario Base anual aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

Aquellas empresas que en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, vinieran abonando en concepto de Salario Base, cantidades superiores

a las reconocidas en el art.20 del presente Convenio, llevarán la diferencia a un complemento personal.

Aquellas empresas que en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, viniera abonando cantidades inferiores a las reconocidas en el artículo 20 de este Convenio, se le subirá el salario base hasta lo establecido, aportando dicha subida de la mejora voluntaria o plus de puesto de trabajo sin que le suponga coste alguno a la empresa.

Artículo 21. Revisión Salarial.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, para el año 2008 son las recogidas en la Tabla Salarial anexa en la que constan, para cada categoría laboral, las remuneraciones totales anuales.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para el año 2009, se incrementarán en el porcentaje correspondiente en el IPC Real del año 2008 más 0,5 puntos.

Si el IPC definitivo al 31 de Diciembre de 2009 fuese superior al incremento realizado el 01/01/2009, una vez se conozca el mismo, las partes se reunirán para revisar los salarios en la diferencia con efectos de 1 de Enero de 2009, procediéndose a aplicar la diferencia resultante sobre las tablas salariales aquí pactadas y con efectos económicos desde 01/01/2009 elaborándose las tablas salariales definitivas y abonándose los atrasos en el “mes de Febrero de 2010.

Artículo 22. Plus de Nocturnidad.

Se establece un Plus de Nocturnidad con un incremento del 25% sobre el Salario Base que rija en cada momento, que será percibido por los trabajadores que trabajen entre las 22’00 h. y las 6’00 h. del día siguiente.

Artículo 23. Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a dos pagas y media extras, una de verano, una de Navidad y media de beneficios, que se abonarán respectivamente con la mensualidad de Junio, primera quincena de Diciembre y primera quincena de Marzo, a razón de una mensualidad cada una de ellas de salario base de grupo real, mas el complemento de convenio.

El personal con contrato temporal o fijo-discontinuo tendrá derecho a la parte proporcional de pagas extraordinarias al finalizar su relación con la empresa.

Artículo 24. Dietas de Gastos de Viaje.

A todos/as los/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa tengan que

efectuar servicio fuera de la localidad y que conlleve exceso de jornada ordinaria, se le abonará la cantidad de 12 euros por comida y 0,20 euros por kilómetro cuando se utilice el vehículo propio, siendo abonado en la nomina del mes siguiente.

Artículo 25. Anticipos.

Todo trabajador/a afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta consistente en el 100% del trabajo ya realizado, en un plazo máximo a su petición de 4 días hábiles.

Artículo 26. Prestaciones complementarias de incapacidad Temporal.

Todo trabajador afectado por este convenio, en caso de accidente, sea o no laboral, o enfermedad profesional, tendrá derecho al complemento salarial necesario para que, sumado a la prestación que le corresponda por incapacidad temporal, totalice el importe integro de sus retribuciones mientras permanezca en situación de IT, es decir, el 100% de su salario.

Artículo 27. Ropa de Trabajo.

A los trabajadores/as se les entregará, anualmente, dos uniformes completos de invierno y dos uniformes completos de verano y el calzado correspondiente que establezca la evaluación de P.R.L. por puestos de trabajo, que serán entregados en los meses de Enero y Junio respectivamente.

Artículo 28. Plus de Puesto de Trabajo.

Los trabajadores/as que trabajen con la ropa de Hospitales cobrarán un Plus de Puesto de trabajo de 2,40 Euros al día y solo los días que realmente se realice ésta labor en la zona de sucio con manipulación de ropa hospitalaria.

Artículo 29. Reducción de Jornada.

Los trabajadores! as afectados a este convenio podrán acogerse a la reducción de jornada en los casos de guarda legal de hijos menores de 10 años o familiares disminuidos físicos, psíquicos o sensorial hasta el segundo grado de parentesco que por razones de edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por si mismo y que no desempeñen actividades retribuidas.

La reducción podrá ser de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada.

Artículo 30. Permiso sin Sueldo.

Los trabajadores que llevan como mínimo dos años en la empresa podrán solicitar permiso sin sueldo con una antelación posible de 30 días, en los casos: de

enfermedades graves, hospitalizaciones, cuidado de familiares y situaciones graves de enfermedades hasta el segundo grado de consanguineidad previo informe de los representantes de los trabajadores. Estos permisos no serán superiores a 15 días naturales.

Artículo 31. Prevención de Riesgos Laborales.

En cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, el empresario garantizará que todos y cada uno de ellos reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales.

Todo trabajador de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad de contratación y, con carácter previo a su incorporación efectiva al puesto de trabajo, deberá recibir la formación necesaria y específica que le permita afrontar en condiciones de seguridad y salud los riesgos inherentes al puesto de trabajo que vaya a ocupar que no hayan podido ser eliminados.

Asimismo, la empresa establecerá planes formativos en materia preventiva, de periodicidad no inferior al año y específicamente elaborados para cada puesto de trabajo.

Dichos planes formativos deberán ser impartidos a todos y cada uno de los trabajadores.

Cualquier modificación de los procesos productivos, aparición de nuevos riesgos o modificación de los ya existentes, introducción de nuevos equipos de trabajo, utilización de nuevas sustancias químicas y cambio en la organización del trabajo llevará aparejado el establecimiento, con carácter previo, del correspondiente plan preventivo que permita a los trabajadores afrontar la nueva situación en condiciones de seguridad y salud.

La información, tanto a los propios trabajadores como a sus representantes legales, delegados de prevención y delegados de personal, debe erigirse en un instrumento indispensable de la política preventiva en la empresa. En consecuencia los trabajadores habrán de ser informados periódicamente tanto de los riesgos a los que se ven sometidos como de las medidas preventivas establecidas para su eliminación o minimización. Como parte integrante de dicha estrategia informativa se pondrá especial énfasis en la señalización adecuada de los riesgos presentes en cada puesto de trabajo así como de las medidas preventivas específicas.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos de todos y cada uno de los puestos de trabajo prestando especial atención a las características de la actividad y de los trabajadores/as que hayan de desempeñarla.

Dicha evaluación deberá actualizarse periódicamente y siempre que se introduzcan modificaciones en el proceso productivo, cambios de equipos de trabajo, nuevas sustancias químicas, condiciones del local u organización del trabajo.

La evaluación de riesgos deberá ser revisada también con ocasión de cualquier daño para la seguridad y salud de los trabajadores que pudiera producirse.

Tras la evaluación de riesgos a que se ha hecho referencia, deberá elaborarse y aplicarse el correspondiente plan de prevención de riesgos laborales que, deberá incluir, la estructura organizativa en materia de prevención de riesgos laborales, las distintas personas responsables, las funciones de cada una de ellas, las prácticas y procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para su aplicación.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades contenidas en el plan de prevención para lo que deberá efectuar un seguimiento continuo del mismo.

Los planes de prevención deberán ser modificados cuando así lo aconsejen los resultados de las evaluaciones de riesgos o cuando con ocasión de daños para la seguridad y salud de los trabajadores/as, las medidas de prevención se hayan mostrado inadecuadas o inefectivas.

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su salud en relación a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Así se realizará un examen de salud a los trabajadores/as que ingresen en la empresa y a todos con carácter anual y siempre que las condiciones especificas de los puestos de trabajo lo aconsejen.

Deberá optarse por aquellos reconocimientos o pruebas que siendo proporcionales a los riesgos presentes en el puesto de trabajo causen las menores molestias al trabajador/a. este deberá ser informado previamente de aquellas pruebas o análisis que se le van a realizar a fin de que dé o no su conformidad con el suficiente conocimiento.

Los datos obtenidos como consecuencia de la vigilancia de la salud tendrá carácter confidencial y el acceso a ellos se limitará al personal sanitario que lleve a cabo la misma y a las autoridades sanitarias sin que puedan facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

Esta información será comunicada al trabajador/a afectado y no podrá en ningún caso ser utilizada con fines discriminatorios, selectivos ni en perjuicio del propio trabajador.

Los exámenes de salud se realizarán preferentemente dentro de la jornada de

trabajo y el tiempo empleado en ellas será computado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. Se dispondrá del tiempo necesario como permiso retribuido, así como los gastos de desplazamiento cuando se produzcan.

Todos los centros de trabajo contarán con servicios higiénicos y vestuarios dotados de taquillas individuales de uso exclusivo para los trabajadores/as.

Artículo 32. Protección al embarazo.

Cuando las condiciones de trabajo, organización del mismo, sustancias químicas presentes o cualquier otra cuestión relacionada con el puesto de trabajo pueda influir negativamente en la salud de la mujer embarazada, el feto o durante la lactancia el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a esas situaciones de riesgo.

Dichas medidas podrán consistir en la adaptación del puesto de trabajo, la no realización de trabajo a turnos o nocturno, el cambio de puesto de trabajo, incluso si esto no fuera posible, la asignación a un puesto de trabajo de distinta categoría profesional. En este último supuesto la trabajadora afectada conservará el conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Queda expresamente prohibida la asignación de trabajadoras embarazadas o durante el periodo de lactancia a puestos de trabajo en los que haya presente radiaciones ionizantes, agentes cancerígenos, mutágenos o teratógenos y a aquellos en los que se requiera a la manipulación de cargas.

Artículo 33. Formación profesional.

Según acuerdo existente entre parte social y patronal.

Artículo 34. Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley y disposiciones complementarias.

Artículo 35. Acoso sexual.

Ante posibles situaciones de acoso a los trabajadores, tanto por personal de la propia empresa como ajena a la misma, ocurrido durante la jornada laboral, el afectado podrá denunciarlo y requerir informe de la Comisión Paritaria del Convenio, sin menoscabo de las actuaciones que esta comisión decida adoptar con la conformidad del interesado, que pueda servir como fundamento en aquellas acciones legales que el afectado así lo estime conveniente.

No se producirá traslado de centro de trabajo, por este motivo, salvo petición del interesado.

Artículo 36. Acoso moral y psicológico.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la relevancia que está tomando el tema del acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, así pues, conscientes de la importancia, ambas partes acuerdan que, en el seno de la Comisión Paritaria, se tomen cuantas medidas sean necesarias para su prevención y erradicación.

Articulo 37. Actuaciones en defensa del Medio Ambiente.

a) Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

b) A estos efectos, se debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente, y al mismo tiempo, conseguir con el esfuerzo que se esté desarrollando en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

c) Todo ello, debe ser objeto de permanente y compartida preocupación tanto de la dirección de las empresas, como de los representantes de los trabajadores/as.

d) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a realizar sugerencias (proponer), sobre modificaciones de proyecto en el que se participa, o sobre la realización de tares concretas con vistas a lograr mejoras ambientales.

Artículo 38. Ayuda de estudios

Por cada hijo que se encuentre en edad escolar: 40 euros.

Dicha ayuda de estudios se abonará en el mes de septiembre previo certificado de escolaridad del alumno.

Artículo 39. Nóminas y finiquitos.

Las nóminas mensuales entregadas por los empresarios a todos los obreros contratados, especificarán con toda claridad los conceptos que figuran en la misma, con el fin de que puedan ser interpretados por todo el personal.

Las empresas se comprometen a entregar a los trabajadores que cesen el correspondiente recibo de finiquito que deberá contener en forma detallada los distintos conceptos salariales y extrasalariales, bien entendido que el finiquito sólo se extiende a los conceptos detallados en él.

Artículo 40. Compromiso de Fijeza Laboral:

Las empresas sujetas al presente Convenio deberán contar al menos con un 50% de fijos en plantilla al día 1 de enero de 2009.

Ambas partes se obligan a reunirse a través de la Comisión Paritaria de éste convenio, durante el primer trimestre de cada año, con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

Artículo 41. Régimen disciplinario.

1.- Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

b) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a los minusválidos o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.

d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

2.- Faltas graves. Serán faltas graves.

a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.

c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o las personas con discapacidad.

d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

3.- Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.

b) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.

c) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros.

g) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.

h) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

i) El abuso de autoridad.

j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 67. Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones.

Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado sindical, si lo hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días. Despido.

Artículo 42. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en ambos casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Artículo 43. Sumisión al Sercla.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio/ Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del Sercla para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sercla para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales."

Artículo 44. Contratos fijos discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses. Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados, según forma y orden previamente establecidos, cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa; en lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo

prevenido en la legislación vigente.

RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2008, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Huelva Expte. núm.: 1627. Código de Convenio: 2101652.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Huelva, que fue suscrito con fecha 26 de junio de 2007, por los representantes de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Huelva y de sus trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas. Huelva, a 20 de mayo de 2008. El Delegado Provincial.