



CONVENIO COLECTIVO EMPRESA DE LIMPIEZAS MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE, SAM

Capítulo 1. Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

Se regirán por el presente convenio la totalidad del personal que preste sus servicios en la Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, SAM.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, SAM bajo cualquier modalidad de contratación prevista por la vigente normativa laboral.

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente convenio tendrá aplicación al centro o centros de trabajo que la Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, SAM tenga o pueda tener establecidos en el ámbito municipal.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio se establece por el periodo que va desde el 1 de enero del año 2008 al 31 de diciembre del año 2011, sea cual fuese su fecha de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

El presente convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado su vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado definitivamente mediante denuncia fehaciente que deberá formularse, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, se establecen con carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en la empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, SAM, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Toda disposición de rango superior que represente una mejora en favor de los





trabajadores, será de aplicación a partir de su entrada en vigor, siempre que considerada en cómputo global anual, superase las aquí planteadas. A estos efectos, las condiciones presentadas en este convenio serán consideradas siempre en su conjunto, sin que puedan ser estimadas singular o aisladamente.

Artículo 7. Clasificación del personal

Las categorías profesionales y sus definiciones de los trabajadores sujetos a este convenio serán las que se indican a continuación, clasificados en los grupos, subgrupos y categorías profesionales siguientes.

No obstante, esta clasificación se entiende meramente enunciativa, no suponiendo obligatoriedad para la empresa el tener previstas y cubiertas todas las plazas y categorías, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Grupo I. Personal directivo titulado

Subgrupo 1. Personal directivo

Director-Gerente.

Jefe de Servicio.

Director Administrativo.

Jefe de Personal I A.

Jefe de Personal I B.

Subgrupo 2. Personal técnico titulado

Titulados de Grado Superior (ingeniero, arquitecto, licenciado o equivalente).

Titulados de Grado Medio (ingeniero técnico, arquitecto técnico, diplomado universitario o equivalente).

Titulados de EE.MM. Laboral o profesional.

Grupo II. Personal administrativo

Jefe Administrativo I A.

Jefe Administrativo I B.

Jefe Administrativo I C.





Jefe Administrativo II D.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Auxiliar.

Grupo III. Personal de mandos intermedios

Encargado/a general.

Jefe/a de grupo.

Encargado/a de grupo.

Encargado de locales y/o edificios

Responsable de equipo.

Grupo IV. Personal operario

Especialista.

Peón Especializado.

Limpiador o Limpiadora.

Grupo V. Personal de oficios varios

Oficial.

Ayudante.

Peón.

Aprendiz.

Definiciones de categorías profesionales

I. Personal directivo y técnico titulado

Subgrupo 1. Personal directivo

a) Director-gerente. Es el que, con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.



b) Jefe de servicio. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o amplios conocimientos, planifica, programa y controla las funciones de producción, gestiona las compras y el aprovisionamiento, planifica, programa y controla la política de personal fijada, orienta, dirige y da la unidad a la empresa.

c) Director administrativo. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

d) Jefe de personal I A. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la responsabilidad del reclutamiento, selección, admisión, control y gestión de la política de personal fijada por la empresa.

e) Jefe de personal I B. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la responsabilidad del reclutamiento, selección, admisión, control y gestión administrativa de la política de personal fijada por la empresa.

Subgrupo 2. Personal técnico titulado

a) Titulados de grado superior. Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de ingeniero, arquitecto, licenciado o equivalente.

b) Titulados de grado medio. Son aquellos que prestan servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por título de ingeniero técnico, arquitecto técnico, diplomado universitario o equivalente.

c) Titulados de enseñanza media laboral o profesional Son quienes prestan servicios al igual que los anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la autoridad competente.

II. Personal administrativo

a) Jefe administrativo I A. Empleado que poseyendo la titulación y conocimientos adecuados a las necesidades de la empresa, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la misma.

Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

b) Jefe administrativo I B. Empleado que poseyendo la titulación y conocimientos adecuados a las necesidades de la empresa, tiene la responsabilidad directa de la



oficina o de una sección significativa de la empresa. Dependen de él las diversas secciones o departamentos administrativos, a los que imprime unidad.

c) Jefe administrativo I C. Empleado que poseyendo la titulación y conocimientos adecuados a las necesidades de la empresa, tiene la responsabilidad directa de la oficina, de una sección o un departamento. Dependen de él las diversas secciones, departamentos o personal administrativo, entre los que distribuye el trabajo, respondiendo del mismo ante sus jefes.

d) Jefe administrativo II D. Empleado que está encargado de una sección o departamento administrativo, sugiere y da la unidad al trabajo que tiene encomendado, distribuyendo el trabajo a sus subordinados y respondiendo de él ante sus jefes.

e) Oficial De Primera. Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, pudiendo realizar bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa.

f) Oficial De Segunda. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requiere conocimientos generales de la técnica administrativa.

g) Auxiliar. Empleado que dedica su actividad a operaciones administrativas o generales de carácter básico, a las inherentes al trabajo de oficina, a la atención del teléfono, al envío y recepción de correo o mensajería dentro o fuera de la oficina, y en general, a todas aquellas funciones de carácter auxiliar necesarias para el adecuado funcionamiento de la administración de la empresa.

III. Personal De Mandos Intermedios

a) Encargado/A General. Es el empleado/a que, por sus conocimientos y preparación teórico-práctica, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los jefes/as de grupo, encargados/as de grupo, responsables de equipo, personal operario o personal de oficios varios, tramitando a los mismos las órdenes oportunas e informando a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

b) Jefe/a De Grupo. Es aquel que tiene encomendado el control de encargados/as de grupo, encargados/as de locales y/o edificios, responsables de equipo y/o más de quince operarios o personal de oficios varios, siendo sus funciones las siguientes:

1. Supervisar y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

2. Realizar supervisión de limpieza de los centros, detectando y corrigiendo incidencias y anomalías producidas.
3. Reflejar en los partes diarios de producción el producto de la supervisión, trasladándolo a un superior.
4. Recoger los partes de producción diarios.
5. Administrar y mantener el material, la maquinaria y/o las instalaciones.
6. Realizar las tareas necesarias de oficina que se le encomienden para la buena marcha del servicio.

c) Encargado/a De Grupo. Es aquel que tiene encomendado el control de encargados/as de locales y/o edificios, responsables de equipo y/o más de quince operarios o personas de oficios varios, siendo sus funciones las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal a su cargo.
2. Realizar supervisión de limpieza de los centros, detectando y corrigiendo incidencias y anomalías producidas.
3. Reflejar en los partes diarios de producción el producto de la supervisión, trasladándolo a un superior.
4. Recoger los partes de producción diarios.
5. Administrar y mantener el material, la maquinaria y/o las instalaciones.
6. Realizar las tareas necesarias de oficina que se le encomienden para la buena marcha del servicio.

d) Encargado/a De Locales y/o Edificios. Es aquel que tiene encomendado el control de responsables de equipo y/o más de quince operarios o personas de oficios varios, siendo sus funciones las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal a su cargo..
2. Realizar supervisión de limpieza de los centros, detectando y corrigiendo incidencias y anomalías producidas.
3. Reflejar en los partes diarios de producción el producto de la supervisión, trasladándolo a un superior.
4. Administrar y mantener el material, la maquinaria y/o las instalaciones.
5. Realizar las tareas necesarias de oficina que se le encomienden para la buena



marcha del servicio.

e) Responsable De Equipo. Es aquel que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de uno a quince operarios o personas de oficios varios. Durante la parte de la jornada laboral que determine la empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que él, encargado/a de locales y/o edificios, mientras que en la restante parte de su jornada, realizará las funciones de personal operario o de oficios varios

IV. Personal Operario

a) Especialista. Es el empleado que con plenitud de conocimientos teóricos-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplica racionalmente, y para cada caso, los tratamientos adecuados, con la iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en cada caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

b) Peón Especializado. Es el empleado que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpiezas, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

c) Limpiador O Limpiadora. Es el empleado, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas. Es también el empleado que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

V. Personal De Oficios Varios

a) Oficial: Es el trabajador/a que habiendo realizado el aprendizaje de uno o varios oficios determinados ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias de estos con rendimiento correcto.



b) Ayudante: Es el trabajador/a que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de este y bajo su responsabilidad.

c) Peón: Es el trabajador/a encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

d) Aprendiz: Es aquel trabajador/a que está ligado con la empresa por un contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, alguno de los llamados oficios clásicos.

Artículo 8. Trabajo de superior e inferior categoría

Desde el momento que exista en dicha empresa un trabajador que realiza todas las funciones específicas determinadas y propias de una categoría profesional superior, durante más de tres meses en un periodo de un año, adquirirá la categoría profesional del puesto desempeñado, una vez transcurra el plazo indicado, sin perjuicio que desde el momento en que desempeña dichas funciones será remunerado con la retribución propia de esa categoría superior, fijándose dicha remuneración en la nómina correspondiente.

Para una categoría profesional determinada o bien por necesidades urgentes de acumulación de trabajo, exigencias de mercado o imprevisibles o acumulación de tareas, si la dirección de la empresa precisara designar a un trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferiores o que impliquen un cambio de puesto de trabajo, lo podrá llevar a cabo mientras duren estas si se prueban fehacientemente las circunstancias que lo motivan, pero el trabajador/a mantendrá siempre la categoría propia suya y las retribuciones a ella correspondientes.

Artículo 9. Periodo de prueba

El personal de nuevo ingreso en la empresa, quedará sometido a un periodo de prueba que, en ningún caso, excederá los siguientes límites para cada grupo profesional:

- Personal directivo y técnico: 6 meses.
- Personal de mando intermedio: 1 mes.
- Personal administrativo: 30 días.
- Personal operario y oficios varios: 15 días.



El periodo de prueba se celebrará siempre por escrito, y transcurrido el mismo se computará dicho periodo a efectos de antigüedad.

Artículo 10. Contratos de trabajo eventuales e interinos

TRABAJADORES EVENTUALES: Son los admitidos para realizar una actividad en la empresa cuya duración no exceda de seis meses dentro de un periodo de doce.

En el contrato que será siempre por escrito, deberán expresarse las causas determinantes y su duración.

TRABAJADORES INTERINOS: Son aquellos que se contratan por un tiempo determinado para sustituir a otro con derecho a reserva del puesto de trabajo especificándose siempre el nombre del sustituido.

El contrato del interino se hará siempre por escrito y será registrado por el organismo laboral correspondiente.

Artículo 11. Adscripción del personal

Al término de la prestación de un servicio de limpieza, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogara en todos los derechos y obligaciones del anterior respecto a los siguientes trabajadores:

- Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad en la empresa de tres meses.
- Trabajadores de la bolsa de trabajo, en proporción a los trabajadores indefinidos subrogados.

Artículo 12. Ascensos, ceses, despidos, faltas y sanciones

Los ascensos, ceses, despidos, faltas y sanciones se llevarán a cabo de la siguiente forma:

12.1. Ascensos, Ceses Y Despidos

Ascensos. El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en la Empresa y de acuerdo con las normas siguientes:

Personal Directivo Y Técnico. Las vacantes que se produzcan en esta categoría se cubrirán libremente por la Empresa entre quienes posean los títulos y aptitudes requeridas.

Personal Administrativo. Las vacantes de Jefe Administrativo de Primera se



proveerán libremente por la empresa. En las restantes categorías administrativas las vacantes se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y antigüedad en la empresa.

Mandos Intermedios. El puesto de encargado general será de libre designación de la empresa. En las demás categorías profesionales de los mandos intermedios las vacantes que se produzcan se proveerán entre el personal obrero por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.

Personal Operario. Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de especialista se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud entre los peones especializados y los de estos, entre los limpiadores o limpiadoras.

Ceses. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso; personal de grupo directivo y técnicos titulados, dos meses; los grupos de administrativos y mandos intermedios, un mes; operarios, quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Despidos

En los despidos por sanción habrán de observarse necesariamente lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral y demás disposiciones reglamentarias.

12.2. Faltas

Las faltas leves no requerirán apertura de expediente contradictorio.

Las faltas menos graves, graves y muy graves, requerirán apertura de expediente contradictorio y se dará traslado al comité de empresa y a las secciones sindicales.

En el plazo de audiencia, al interesado y sus representantes, podrán ser oídos en la instrucción del expediente.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, menos grave, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que sigue es meramente enunciativa.

1. Faltas Leves





- a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- c) Disputas y peleas con cuanto se relacione con el servicio.
- d) Discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo en la empresa que generen escándalo leve o moderado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá ser considerada falta menos grave, grave o muy grave.
- e) No cursar a su debido tiempo la baja, alta o el parte de confirmación por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de hacerlo.
- f) No comunicar a la dirección el cambio de domicilio, en el plazo máximo de 7 días, después de haberse realizado.
- g) Las relativas a la falta de pulcritud personal.
- h) La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.
- i) No atender al público con corrección y diligencia.
- j) Pequeños descuidos en la conservación del material y falta de aviso sobre defectos.
- k) La embriaguez, siempre que no sea habitual.

2. Faltas Menos Graves

- a) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio alguno a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá considerarse grave o muy grave.
- b) No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.
- c) No comunicar a la empresa los cambios familiares que puedan afectar a la relación laboral. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta grave o muy grave.
- d) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- e) La reiteración o reincidencia en falta leve.

3. Faltas Graves





- a) No acudir al trabajo 3 días sin causa justificada en el mes, o sin causa justificada 5 faltas de puntualidad dentro del mismo mes.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
- d) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
- e) La falta de consideración, con el público o los usuarios, en su relación con el servicio encomendado al trabajador.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como muy grave.
- g) El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de la empresa.
- h) Entregarse a juegos y distracciones en horas de servicio.
- i) La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.
- j) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- k) El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones.
- l) La imprudencia en acto de servicio, que no ocasione serios accidentes o daños a terceros. Si implicase riesgo de accidentes para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
- m) La negligencia o desidia en el trabajador que afecte a la buena marcha del servicio.
- n) Falta de ética profesional, siempre que no cause graves perjuicios a terceros, en cuyo caso se calificará como muy grave.
- ñ) Los derivados de las causas previstas en los apartados d) de faltas leves y a) de faltas menos graves.
- o) La reiteración o reincidencia en falta menos grave.

4. Faltas Muy Graves

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de 5





faltas de puntualidad al mes, sin causa justificadas.

b) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

c) La embriaguez, cuando sea habitual o toxicomanía, previo expediente para determinar si se trata de falta o enfermedad.

d) Hacer desaparecer, inutilizar destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

f) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

g) Violar el secreto profesional de la correspondencia, documentos reservados de la empresa o aquellos expresamente calificados de confidencial, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

h) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o de autoridad en el desempeño de su cargo.

i) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

l) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

m) El abandono del servicio.

n) La violación del secreto profesional.

ñ) Las derivadas de lo previsto en las causas previstas en los apartados c) de faltas menos graves y h), n) y ñ) de faltas graves.

o) La reiteración o reincidencia en falta grave.



p) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

12.3. Sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento Laboral.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

Existe reiteración o reincidencia cuando al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra falta de igual o distinta gravedad.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por Faltas Leves: Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Las sanciones en caso de faltas de puntualidad serán:

Hasta cuatro faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada, teniendo en cuenta a la hora de imponer la sanción que se trate.

Hasta dos faltas de puntualidad y que en las que el tiempo de los retrasos sumen más de 15 y menos de 60 minutos al mes.

Que se trate de 3 o 4 faltas de puntualidad al mes, o que el tiempo de los retrasos sea mayor de 60 minutos. Sancionándose el primer caso con amonestación verbal o por escrito, y el segundo caso con amonestación verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por Faltas Menos Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 20 días.

4. Por Faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Las faltas prescribirán (es decir, dejar de poder ser sancionadas), a:



- Las faltas leves, a los diez días de ser conocidas por la dirección.
- Las faltas menos graves, a los 15 días de ser conocidas por la dirección.
- Las faltas graves, a los 20 días de ser conocidas por la dirección.
- Las faltas muy graves, a los 60 días de ser conocidas por la dirección.

De toda sanción, salvo amonestaciones, se dará traslado por escrito al comité de empresa, quien debería acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 13. Plantilla y escalafones

La empresa viene obligada a confeccionar las plantillas de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos y subgrupos. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas para su aprobación a la autoridad laboral que resolverá, previos los que deberá figurar necesariamente el de la organización sindical.

La plantilla se confeccionará cada dos años como mínimo, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la empresa. Dentro de la plantilla inicial y sucesiva, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente, por vía de ascenso, comunicándolo a la autoridad laboral.

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo, deberá figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso del trabajador en la Empresa.
4. Categorías profesionales a que están adscritos.
5. Fecha de nombramiento o promociones a estas categorías.
6. Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

Dentro del trimestre natural de cada año, la empresa publicará el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento del personal





que integre los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón antes referido, en escrito dirigido a la empresa dentro del plazo de quince días; reclamación que deberá ser contestada dentro de otro plazo de quince días. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, el se que presumirá cuando la empresa no contestare en el plazo indicado, los interesados podrán formular demanda ante la jurisdicción de trabajo.

Al mes y medio de la publicación del presente convenio, la empresa se compromete a abrir conversaciones en orden a la gestión de la bolsa de trabajo.

Artículo 14. No discriminación en las relaciones laborales

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, de parentesco, adhesión o no a sindicatos o parejas de hecho, pudiendo realizar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales, jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, enfermedad, vacaciones, licencias y excedencias.

Se deberán tomar todas las medidas previstas en la legislación vigente en materia de Igualdad, Ley 3/2007, de 22 de marzo, así como sus reglamentos posteriores de desarrollo.

Artículo 15. Prevención de riesgos laborales

Se deberán tomar todas las medidas previstas en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como sus reglamentos posteriores de desarrollo, especialmente en aquellos aspectos relativos a la vigilancia de la salud.

Artículo 16. Reposición prendas de trabajo

La empresa, facilitará a sus trabajadores en operaciones de limpieza las prendas de trabajo que se indican en la tabla siguiente, pudiendo obligar al trabajador a su utilización en el puesto de trabajo. Dicha tabla recoge el número de prendas de trabajo que se entregará cada "X" meses (por ej. 1/24m), en función de cada jornada efectiva de trabajo, expresada esta última en horas/año completo

Frecuencias de reposición de prendas de trabajo

PRENDA/JORNADA	35	30	25	20	15	10	5
ANORAK	1/25M	1/28M	1/30M	1/35M	1/39M	1/47M	1/72M
REBECA O JERSEY	1/25M	1/28M	1/30M	1/35M	1/39M	1/47M	1/72M
BLUSA, CAMISA							



O POLO DE INVIERNO	1 /13M	1/14M	1/15M	1/17M	1/19M	1/23M	1/36M
BLUSA, CAMISA O POLO DE VERANO	1 /13M	1/14M	1/15M	1/17M	1/19M	1/23M	1/36M
PANTALÓN DE INVIERNO	1 /13M	1/14M	1/15M	1/17M	1/19M	1/23M	1/36M
PANTALÓN DE VERANO	1 /13M	1/14M	1/15M	1/17M	1/19M	1/23M	1/36M
ZAPATOS O BOTAS	2/13M	1/7M	2/15M	2/17M	2/19M	2/23M	1/18M
CINTURÓN	1/13M	1/14M	1/15M	1/17M	1/19M	1/23M	1/36M
GORRA	1/13M	1/14M	1/15M	1/17M	1/19M	1/23M	1/36M

Independientemente de la frecuencia de cómputo especificada en la tabla anterior, la entrega de uniformidad se realizará, con carácter general, una vez al año para todo el personal, entregándose en ese momento el número de prendas que a esa fecha proceda.

Para jornadas de trabajo anuales inferiores a las especificadas en la tabla anterior, la reposición de las prendas de trabajo será directamente proporcional a la fracción de año trabajada.

Para jornadas efectivas de trabajo distintas a las especificadas en la tabla anterior, se tomará la columna correspondiente a la jornada inmediatamente superior.

Independientemente de la frecuencia de cómputo especificada en la tabla anterior, serán repuestas las prendas, siempre y cuando se aprecie un deterioro notable de las mismas como consecuencia del uso en su puesto de trabajo.

La implementación de la nueva uniformidad de verano e invierno será gradual, manteniéndose durante su vigencia, el uso de las prendas entregadas.

La empresa estudiará las aportaciones que provengan del Comité de Seguridad y Salud en todo lo concerniente a las prendas de trabajo con el objetivo de que sus valoraciones contribuyan a una mejor y mayor adecuación para los fines que le son propios. Si como consecuencia del cambio de la uniformidad respecto al anterior convenio colectivo, distinguiendo prendas de invierno y de verano, se produjera un incremento de coste, este no podrá ser superior al 4,2% establecido en el Plan de Estabilidad Presupuestaria del Excmo. Ayuntamiento de Málaga.

Capítulo 2. Retribuciones

Artículo 17. Retribuciones

Las retribuciones establecidas en el presente convenio, están realizadas con el propósito de igualar los salarios vigentes en cada momento en el convenio provincial de la actividad de limpieza de edificios y locales de Málaga a los



salarios vigentes en cada momento en el Ayuntamiento de Málaga.

Para el supuesto de que alguno de los convenios de referencia se vea parcial o totalmente modificado en sus conceptos salariales, la aplicación y efectos de los conceptos de igualación sería estudiada en el seno de la comisión paritaria. En todo caso, el conjunto de retribuciones salariales que se derivara de esta aplicación no podría superar las vigentes en el Ayuntamiento de Málaga.

La retribución del personal afectado por el presente convenio, se compondrá del salario base, plus de convenio, plus de transporte, plus de mantenimiento de prendas de trabajo, antigüedad, gratificaciones extraordinarias y complemento personal que a continuación se recogen.

Artículo 18. Salario base

Se establece un salario base consistente en doce (12) mensualidades, cuyo importe será idéntico al que para cada año natural se establezca mensualmente en el Convenio de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga.

Artículo 19. Plus de convenio

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán, en concepto de plus de convenio, una cantidad cuyo importe será idéntico al que para cada año natural se establezca mensualmente en el Convenio de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga, y se cobrará todos los meses excepto el de vacaciones.

Artículo 20. Plus de transporte

Se establece este plus no salarial para compensar los diferentes gastos de transporte de recorrido que no supere el extrarradio, cuyo importe será idéntico al que para cada año natural se establezca mensualmente en el Convenio de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga, y se cobrará por todos los trabajadores en todos los meses, en jornada completa, excepto en el de vacaciones.

Se abonará el 100% del citado plus en aquellas jornadas que supongan al menos la mitad de la pactada en el presente convenio, y para jornadas inferiores, se abonará el citado plus en proporción a la jornada realizada.

Adicionalmente, para aquellos trabajadores/as que tengan su puesto de trabajo habitual u ocasional en los extrarradios de Churriana, Campanillas, Puerto de la Torre u Olías y tengan su domicilio fuera de los distritos municipales correspondientes, se les abonará como indemnización por gastos de desplazamiento 1,92 euros por cada trayecto de ida y vuelta realizado, o bien el importe de las tarifas vigentes de autobús que presta servicio a la barriada



correspondiente, aplicándose en todo caso, la condición más favorable para el trabajador/a.

Artículo 21. Plus de mantenimiento de prendas de trabajo

Este plus no salarial está destinado a compensar los diferentes gastos de mantenimiento de las prendas de trabajo. Esta cantidad será proporcional a la jornada laboral del trabajador y no se percibirá durante el periodo en el que el trabajador no haga uso del mismo. Se establece una cantidad cuyo importe será idéntico al que para cada año natural se establezca mensualmente en el Convenio de la Actividad de

Limpieza de Edificios y Locales de Málaga, que en todo caso no se cobrará en el periodo de vacaciones anuales.

El referido plus no se computará en la base de cotización de acuerdo al artículo 109.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social RDL 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 22. Antigüedad

La retribución por el concepto de antigüedad, quedó congelada al valor existente al 01/09/98. Para aquellos trabajadores que cumplieron trienio entre el 01/09/1998 y el 31/12/1998, se les aplicó la tabla correspondiente al número de trienios recién cumplidos, desde el momento de este cumplimiento.

La retribución por el concepto de antigüedad consistirá en el abono de trienios al 4% del salario base actualizado para cada categoría profesional.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán las siguientes:

a) NAVIDAD: Treinta días de salario base más antigüedad, más prorrateo de la paga de beneficios.

b) JULIO: Treinta días de salario base más antigüedad, más prorrateo de la paga de beneficios.

c) BENEFICIOS: La paga de beneficios será de treinta días de salario base más antigüedad, del año en curso, y se abonará prorrateada en las 12 pagas mensuales, y en las pagas extras de julio y Navidad, arriba mencionadas.

En casos de I. T. por enfermedad común, la empresa complementaría las pagas extraordinarias en base a lo establecido en el artículo 41.

Artículo 24. Complemento personal

Se establece un concepto de igualación denominado complemento personal consistente en doce pagas al año con el propósito de retribuir las diferencias existentes entre, las retribuciones salariales vigentes en cada año, incluida la antigüedad, en el Convenio de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga y las retribuciones salariales vigentes en cada año, incluida la antigüedad, en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Málaga.

Dicho complemento personal tendrá un valor diferente conforme a la categoría y a la antigüedad. Además, cada año variará en función de las revisiones salariales producidas en los dos convenios colectivos tomados como referencia para su cálculo y que han sido mencionados en el párrafo anterior. Esta variación, que puede ser al alza o a la baja respecto al importe del año anterior, siempre respetará el propósito de retribuir las diferencias salariales entre dichos convenios colectivos.

Artículo 25. Programa de productividad por consecución de objetivos y actuaciones dentro del Plan de Acción de Calidad

El objeto, los criterios de valoración económica, así como cualquiera otro criterio atribuido a dicho Programa serán los que determine el Excmo. Ayuntamiento de Málaga para sus trabajadores, siempre que sean aplicables en LIMPOSAM.

Artículo 26. Trabajos nocturnos

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas; percibirán un plus de nocturnidad con un incremento del 31,50% sobre el salario base mensual.

Artículo 27. Trabajo habitual en sábados, domingos o festivos

Al personal que deba realizar su jornada habitual de trabajo en sábados, domingos o festivos, se le abonará un plus festivo por el importe que resulte de multiplicar cada hora trabajada, según en el tipo de día y año en que se realice, por el valor en euros/hora expresado en la tabla siguiente:

€/hora	2008	2009	2010	2011
Festivo	2,4	3,6	4,8	6
Domingo	1,7	2,5	3,4	4,2
Sábado	1	1,4	1,9	2,4

Las fracciones de hora se abonarán aplicando su proporción horaria a los valores recogidos en la tabla anterior.

Artículo 28. Anticipos a cuenta de salarios



El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario.

Artículo 29. Retribuciones para ambos sexos

El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el personal masculino para trabajos de igual clase y rendimiento.

Artículo 30. Horas extraordinarias

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el presente convenio, se abonará con el incremento del 17% sobre todos los conceptos salariales.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al que reglamentariamente esté determinado.

Capítulo 3. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 31. Horas sindicales

Los miembros del comité de empresa o delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de conformidad con la siguiente escala:

- a) Hasta cien trabajadores: 20 horas.
- b) De ciento un trabajadores a doscientos cincuenta: 25 horas.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores: 30 horas.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores: 35 horas.
- e) De setecientos cincuenta y un trabajadores en adelante: 40 horas.

El delegado sindical tendrá derecho mensualmente al disfrute de veinte horas sindicales como mínimo.

Se podrá trasladar el crédito sindical de un mes a los siguientes, dentro del mismo año natural, en caso de que dicho crédito no haya sido agotado en los meses anteriores.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa podrán ceder el crédito horario al que tienen derecho a cualquier delegado o miembro del comité.

Se reconoce asimismo el derecho contemplado en el párrafo anterior a los delegados sindicales de secciones válidamente constituidas.





La solicitud de crédito horario se realizará por escrito con una antelación mínima de 48 horas al comienzo de su disfrute.

Artículo 30. Asamblea de trabajadores

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas, de conformidad con lo establecido en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa facilitará los cambios de horario necesarios para la asistencia a las asambleas, siempre que el servicio no quede perjudicado.

Artículo 31. Garantías sindicales

Se reconocen las actuales legales garantías sindicales, sin perjuicio de que una norma de rango superior las modifique. En cuanto a locales y tablón de anuncios se estará a lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Cuotas sindicales

La empresa, previa petición por escrito de los trabajadores descontará de sus nóminas las cuotas sindicales que las entregarán a los respectivos sindicatos.

Artículo 33. Electores y elegibles

Serán electores todos los trabajadores mayores de 16 años, con una antigüedad en la empresa de al menos un mes.

Elegible será todo trabajador mayor de 18 años y con una antigüedad en la empresa de al menos tres meses.

Artículo 34. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio y la de interpretar sus normas cuando surjan dudas en su aplicación concreta.

Las funciones específicas de esta comisión es la aplicación e interpretación del presente convenio.

La comisión paritaria estará integrada por un trabajador/a en representación de cada una de las partes firmantes y el mismo número en representación de la empresa. Cada parte podrá asistir a las reuniones acompañadas por 2 asesores como máximo, los cuales tendrán voz pero no voto.

En la primera reunión que celebre deberá acordar la redacción de un reglamento interno para su funcionamiento.





Capítulo 4. Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y prestaciones sociales

Artículo 35. Jornada laboral

La jornada laboral máxima será de 35 horas semanales.

Se establece el disfrute de media hora para el bocadillo, para la jornada de 7 horas al día, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

Este disfrute será proporcional en las jornadas a tiempo inferior.

Artículo 36. Descanso semanal

El descanso semanal se disfrutará conforme a la Ley, en el colectivo de limpieza de colegios, el descanso semanal será de dos días.

Artículo 37. Terminación de una jornada y comienzo de otra

El descanso entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, se establecerá conforme a la ley.

Artículo 38. Vacaciones

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica será:

- De 21 días laborables para el personal de año completo que descanse dos días a la semana.
- De 17 días laborables para el personal que trabaje de septiembre a junio que descanse dos días a la semana.

Si al menos la mitad de los días laborables que se tomen de vacaciones no requieren sustitución, o su sustitución no supone coste, el número de días laborables de vacaciones será:

- De 22 días laborables para el personal de año completo que descanse dos días a la semana.
- De 18 días laborables para el personal que trabaje de septiembre a junio que descanse dos días a la semana.

Para el personal que no sea de año completo o que tenga un régimen de descanso semanal distinto al anteriormente indicado, el número de días laborables de vacaciones será proporcional.





Serán días laborables aquellos días naturales en los que se trabaje.

Si todos los días de vacaciones se disfrutaran durante julio, y para que el número de días no se vea mermado con respecto a quienes disfruten agosto, se dispondrá de dos días laborables de vacaciones adicionales, preferentemente en el mes de julio, y siempre y cuando estos no requieran sustitución o su sustitución no suponga coste.

Este nuevo cómputo de vacaciones en días laborables será de aplicación a partir de 2009, manteniéndose durante 2008 el periodo de vacaciones de 31 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán durante el periodo o periodos de nula o mínima actividad en los Centros, y preferiblemente, de forma ininterrumpida, durante los meses de julio y agosto.

Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de 6 periodos.

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el trabajador/a pasara a la situación de I. T. con hospitalización o I. T. por accidente, no se computará como disfrute de vacaciones el tiempo de la hospitalización ni el tiempo de I. T. por accidente, debiendo ponerlo en conocimiento de la empresa en el plazo de los dos días laborables siguientes. En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones iniciadas si, como consecuencia de dichas situaciones de I. T. del trabajador/a, termina el año natural o causa baja definitiva en la empresa, sin haberlas disfrutado, sin perjuicio de lo que, por el concepto de vacaciones devengadas y no disfrutadas durante el año natural, pudiera corresponderle.

En la aplicación de estos supuestos, las vacaciones anuales o parte de las mismas podrán disfrutarse dentro del primer trimestre del siguiente año.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 39. Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:



a) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o registro legal de pareja de hecho.

b) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de accidente o enfermedad grave u hospitalización, el número de días de licencia se aumentará en 2. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se aumentará en 2 días.

En caso de intervención quirúrgica del pariente, se otorgará el día de dicha operación a los familiares que lo soliciten. Descontándosele dicho día por el siguiente orden:

1. De los días que le corresponda por hospitalización o enfermedad grave o reposo domiciliario.
2. De los asuntos propios del año en curso (con o sin sustitución según fuera el día de la ausencia)
3. De los asuntos propios del año siguiente (con o sin sustitución según fuera el día de la ausencia)

c) Cuatro días en los casos de nacimiento o adopción de hijos.

Cuando con tal motivo necesite hacer algún desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.

d) Cinco días en los casos de fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo necesite hacer algún desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de seis días.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Los trabajadores/as podrán disfrutar de un máximo de 2 días de asuntos propios anuales, que serán concedidos previa solicitud.

Adicionalmente, el trabajador/a podrá disfrutar de cuatro días más, siempre y cuando el disfrute de estos no requiera sustitución o bien esta no suponga coste. La concesión de este permiso será en cada centro de trabajo ocupacional, y en un





máximo de un trabajador por día, y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

h) Los días 24 y 31 de diciembre del año en curso, con carácter general.

En el caso de que en esos días se estuviera disfrutando vacaciones o estos cayeran en sábado o domingo, estos se trasladarán a otra fecha, preferentemente que no requieran sustitución.

En el caso de que, por necesidades del servicio se requiera la presencia del trabajador en esas fechas, estos dos días se trasladarán a otra fecha, preferentemente que no requieran sustitución.

i) Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, justificándose con posterioridad tal ausencia.

j) En los supuestos de parto, la trabajadora, una vez finalizada la baja por maternidad y a continuación de la misma, podrá disfrutar de dos semanas de permiso retribuido.

k) En los supuestos de adopción previstos por el artículo 48.4 del ET el trabajador/a una vez finalizada la baja por adopción y a continuación de la misma, podrá disfrutar de dos semanas de permiso retribuido.

En el supuesto de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso retribuido, mencionado en el párrafo anterior, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

Las licencias enumeradas en el presente artículo se podrán solicitar de forma presencial por fax o por vía electrónica. Su concesión estará supeditada a la aceptación expresa de la empresa, siempre que el hecho causante lo permita. En estos casos, tanto la comunicación como la aceptación, en su caso, se realizarán con la mayor diligencia posible.

Los trabajadores que hayan solicitado días de licencia retribuida por nacimiento de hijos, fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de un familiar podrán ampliar su permiso en un día más, que computará como día de licencia no retribuida.

Del mismo modo aquellos trabajadores que antes de iniciar la suspensión de su contrato por adopción internacional, lo soliciten por escrito, podrán acogerse a un permiso no retribuido de hasta dos meses, a disfrutar al término de las situaciones antes mencionadas.



Las licencias de permiso no retribuido serán descontadas en el mes de disfrute o en el mes siguiente computándose en el descuento la parte proporcional de los descansos.

Artículo 40. Permiso para concurrir a examen

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a examen, así como una preferencia de turnos de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Igualmente se le concederá permiso para asistir a examen para la obtención del carné de conducir, como máximo dos convocatorias.

Los permisos a exámenes serán retribuidos.

Artículo 41. Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal durante el tiempo de hospitalización, aunque sea enfermedad común, la empresa abonará a sus trabajadores el suplemento salarial hasta cubrir el ciento por ciento de sus salarios base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal a partir del primer día de dicha situación hasta su incorporación al trabajo, excepto por maternidad.

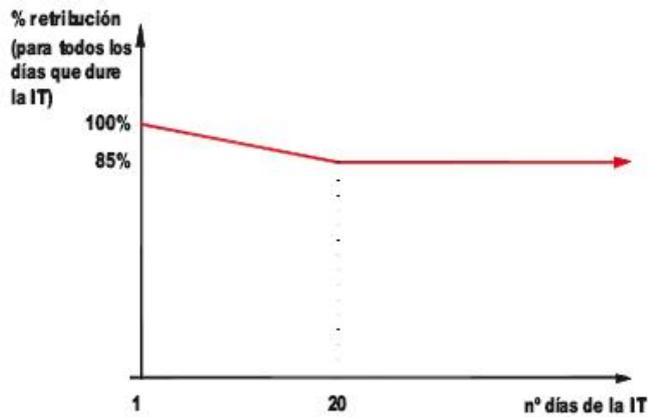
En caso de accidente de trabajo, la Empresa abonará a sus trabajadores el complemento salarial hasta cubrir el ciento por ciento de sus salarios base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal a partir del primer día de dicha situación.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa abonará a sus trabajadores, a partir de la firma del convenio, un complemento salarial según se indica a continuación:

a) Si el trabajador no ha tenido ningún proceso de I. T. por enfermedad común en los tres años anteriores al inicio de la nueva baja, los días de duración de dicha I. T. se abonará a los trabajadores el complemento salarial hasta cubrir el 100% de sus conceptos salariales.

b) Para el resto de casos, todos los días de la I. T. serán retribuidos conforme al siguiente esquema:





Donde:

$$\% \text{ retribución} = \frac{-15 \times n^{\circ} \text{ días de la IT} + 1915}{19}$$

(para n° días de la IT comprendidos entre 1 y 20)

% retribución = 85 (para n° días de la IT mayores a 20)

En ningún caso, el complemento salarial a percibir por el trabajador/ a será inferior al 85% de sus conceptos salariales durante los días que permanezcan en I. T.

Artículo 42. Plan de medidas para disminuir el absentismo

Con el único objetivo de reducir el absentismo se acuerda la creación de una mesa de trabajo, cuya composición se decidirá posteriormente a la aprobación del convenio, en la que participarán, por un lado, representantes designados de entre los miembros electos de las organizaciones sindicales con representación en la empresa y, por otro, representantes de la misma.

Dicha mesa propondrá medidas que, siendo viables desde el punto de vista de organización del trabajo y del presupuestario, propicien la reducción del absentismo. Estas medidas podrán tener carácter temporal o permanente, dependiendo del propósito a alcanzar y podrán afectar a cualquier aspecto de la relación laboral, excepto el salarial.

Como consecuencia de lo anterior, se debería obtener una reducción de los índices de absentismo lo cual evitaría que el trabajador pudiera quedar incurso en lo previsto en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 43. Maternidad y paternidad

A las trabajadoras en situación de embarazo, la empresa les facilitará un puesto de menor esfuerzo hasta la fecha que marque la ley para su ocupación en el puesto de trabajo normal.

Para las embarazadas con riesgo, a las que no se les pueda dar un puesto de trabajo de menor carga física, se les reducirá su jornada o se les pondrá una ayuda de hasta un máximo del 25% de su jornada de trabajo habitual, en función de la gravedad de su situación. La aplicación de esta reducción o ayuda no implicará disminución salarial. Además de lo anteriormente expuesto se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores con la nueva redacción dada por la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Supuesto De Suspensión Del Contrato De Trabajo Por Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1d) de esta ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercicio por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por el nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 43. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en 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 a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. 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.

5. 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.

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

Artículo 44. Seguro de vida y accidente y seguro de responsabilidad civil

La Empresa se obliga a mantener una/s póliza/s de seguro/s cuyos titulares serán los trabajadores/as en activo, donde se establecerán las siguientes indemnizaciones:

a) Gran invalidez por accidente laboral: 18.030,36 euros.

b) Invalidez absoluta por accidente laboral: 18.030,36 euros.

c) Invalidez total para la profesión habitual por accidente laboral: 18.030,36 euros.

d) Fallecimiento por accidente laboral: 21.035,42 euros.

e) Gran Invalidez por accidente no laboral: 300 euros por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.

f) Invalidez absoluta por accidente no laboral: 300 euros por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.

g) Invalidez total para la profesión habitual por accidente no laboral: 300 euros por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.

h) Fallecimiento por cualquier causa: 300 euros por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.

Las garantías y capitales indicados no serán acumulativos.

La empresa contratará una póliza de responsabilidad civil por un importe no inferior a 132.222,66 euros.

Artículo 45. Prestaciones sociales

1. Los trabajadores/as fijos/as, fijos/as discontinuos/as o indefinidos/ as a tiempo parcial podrán percibir las siguientes prestaciones:

a) POR MATRIMONIO: El importe de la prestación variará en cada año de vigencia del convenio siendo los siguientes:

Para el año 2008: 66,37 euros.

Para el año 2009: 68,73 euros.

Para el año 2010: 71,17 euros.

Para el año 2011: 73,70 euros.

b) POR NATALIDAD, POR HIJO: El importe de la prestación variará en cada año de vigencia del convenio siendo los siguientes:

Para el año 2008: 53,04 euros.

Para el año 2009: 54,93 euros.

Para el año 2010: 56,88 euros.

Para el año 2011: 58,90 euros.

c) POR HIJO CON MINUSVALÍA: 117,47 euros mensuales.

Para esta prestación se dispone de un fondo anual de 6.611,13 euros, de forma que la cuantía global de ayudas no superen en ningún caso esta cantidad. En caso de que el número de ayudas solicitadas, a su importe mensual nominal, superase dicho fondo, se prorratearían estas hasta cubrir la totalidad del mismo. En todo caso, la cuantía mensual máxima a percibir por beneficiario no superará los 117,47 euros. Para poder disfrutar de esta ayuda el beneficiario ha de:

- Estar afectado/a por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al que se determina en el RD 383/1984, de 1 de febrero, para las distintas prestaciones, o estar afectado/a por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente.
- No estar comprendido/a en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.
- Para ser beneficiario/a de esta prestación, el discapacitado o discapacitada no

podrá superar el 70% del salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Este porcentaje será del 80%, siempre que el discapacitado o discapacitada conviva y dependa económicamente del trabajador/a.

2. Ayuda Escolar: Los trabajadores/as fijos/as, fijos/as discontinuos/ as o indefinidos/as a tiempo parcial podrán percibir las siguientes prestaciones en concepto de ayuda escolar anual para sus hijos/as:

CONCEPTO/IMPORTES ANUALES EN EUROS	2008	2009	2010	2011
GUARDERÍA	98,66	102,17	105,80	109,56
EDUCACIÓN INFANTIL, EDUCACIÓN PRIMARIA	52,61	54,48	56,41	58,42
EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA, BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO MEDIO	101,94	105,57	109,32	113,21

No serán de aplicación estas ayudas anuales en caso de repetición de cursos. Estas prestaciones podrán retribuirse de forma diferida en un máximo de 5 mensualidades.

La solicitud deberá presentarse, como máximo, en el mes de noviembre de cada curso escolar.

CONCEPTO/IMPORTES ANUALES EN EUROS	2008	2009	2010	2011
ACCESO UNIVERSIDAD, TÍTULO DE GRADUADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, CICLO ELEMENTAL DE ENSEÑANZAS DE IDIOMAS	164,43	170,27	176,33	182,60
CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL, GRADO MEDIO DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	493,27	510,81	528,97	547,78
TÍTULO DE BACHILLER .	657,69	681,08	705,30	730,38



DIPLOMATURAS UNIVERSITARIAS, ESTUDIOS DE GRADO (TÍTULO DE GRADO), CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL (SI SE HA ABONADO EL CICLO MEDIO SE ABONARÁ LA DIFERENCIA), ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIORES (SI SE HA ABONADO EL CICLO MEDIO SE ABONARÁ LA DIFERENCIA), CICLO SUPERIOR DE ENSEÑANZAS DE IDIOMAS (SI SE HA ABONADO EL CICLO ELEMENTAL SE ELEMENTAL SE ABONARÁ LA DIFERENCIA)	986,53	1.021,61	1.057,94	1.095,56
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERIORES, LICENCIATURA SUPERIOR QUE SE OBTIENE CON CURSO DE ADAPTACIÓN Y DOS AÑOS DE CARERA, ESTUDIOS DE POST GRADO (TÍTULO MASTER) EN EL CASO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERIORES EN LOS QUE NO SE PUEDA OBTENER TÍTULO DE DIPLOMATURA	657,69	681,08	705,30	730,38
ESTUDIOS DE DOCTORADO (TÍTULO DOCTOR) - (COMO MÁXIMO, Y COMO MÍNIMO EL IMPORTE DE LA MATRÍCULA)	1.644,23	1.702,69	1.763,24	1.825,94
CAP	328,84	340,53	352,64	365,18
	103,77	107,46	111,28	115,24

3. Por ayuda para incentivación de la formación de todos los trabajadores/as fijos/as, fijos/as discontinuos/as o indefinidos/as a tiempo parcial se abonarán las

cantidades que se detallan a continuación:

Las anteriores denominaciones lo son a título orientativo y podrá prestarse la ayuda reseñada por otras que lo fueran equivalentes.

Se abonará el 30% de la misma cuando se produzca la matriculación del primer año del ciclo escogido, o la del ciclo, si este es de un solo año, y el resto cuando se obtenga la titulación oportuna.

En el caso de matricularse en asignaturas sueltas, se abonará la parte proporcional correspondiente.

Solo se abonará por un tipo de estudio o carrera y solo se obtendrá una segunda ayuda cuando se haya conseguido la titulación de la primera.

En los casos de estudios ya iniciados, se abonará la diferencia entre el 30% de la ayuda correspondiente y la suma de las ayudas recibidas con anterioridad por esos mismos estudios.

Las ayudas para la incentivación de trabajadores/as fijos/as, fijos/as discontinuos/as o indefinidos/as a tiempo parcial, se abonarán en el primer trimestre del año siguiente al que se soliciten.

En el caso de abandono de los estudios sin obtención de la titulación pretendida, el trabajador devolverá la ayuda recibida.

4. A los trabajadores/as fijos/as, fijos/as discontinuos/as o indefinidos/ as a tiempo parcial se les abonará, por los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, las cantidades que se detallan a continuación y previo cumplimiento de los requisitos que asimismo se establecen, previa justificación mediante factura y receta médica.

Las cantidades máximas que se podrán abonar por este concepto son las que se indican a continuación:

CONCEPTO	2008	2009	EUROS 2010	2011	PERIODO DE CONCESIÓN
GAFAS DE TODO USO	65,59	67,92	70,34	72,84	3 AÑOS
GAFAS BIFOCALES	93,60	96,93	100,38	103,95	3 AÑOS Y UN AÑO (MENORES 14 AÑOS)
CRISTALES, DOS	46,86	48,53	50,25	52,04	ANUAL
CRISTALES, UNO	23,04	23,86	24,71	25,59	ANUAL
LENTILLAS	61,84	64,04	66,32	68,68	ANUAL
EMPASTES (MÁXIMO 12 PIEZAS)	27,49	28,47	29,48	30,53	10 AÑOS
PIEZA DENTAL IMPLANTADA (MÁX. 12 PIEZAS)	84,34	87,33	90,44	93,66	10 AÑOS
PRÓTESIS DENTAL MEDIA	234,86	243,22	251,86	260,82	10 AÑOS



PRÓTESIS DENTAL COMPLETA	468,56	485,22	502,47	520,34	10 AÑOS
APARATO ORTODONCIA	544,87	564,24	584,31	605,08	2 AÑOS
ZAPATOS Y BOTAS ORTOPÉDICAS	53,19	55,08	57,04	59,06	6 MESES (DE 0 A 2 AÑOS 1 AÑOS (DE 2 A 14 AÑOS) 2 AÑOS (MAYOR DE 14 AÑOS)
MEDIAS, PANTYS	21,75	22,52	23,32	24,15	ANUAL
MEDIAS NORMALES	17,40	18,02	18,66	19,32	ANUAL
MEDIAS CORTAS	14,78	15,30	15,85	16,41	ANUAL
TOBILLERA	8,70	9,01	9,33	9,66	ANUAL
PRÓTESIS AUDITIVA	375,29	388,63	402,45	416,76	2 AÑOS
APARATO DE FONACIÓN					SEGÚN FACTURA --

Esta prestación la percibirán los trabajadores/as fijos/as, fijos/as discontinuos/as o indefinidos/as a tiempo parcial por el cónyuge e hijos/as menores de 25 años que estén económicamente a su cargo y siempre que acrediten la situación de paro. Si ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa, los derechos originados por sus hijos serán percibidos solo por uno de ellos.

No se abonarán aquellas prótesis que estén incluidas en las ayudas por este concepto que conceda el Servicio Andaluz de Salud u otros organismos.

5. Los trabajadores/as fijos/as, fijos/as discontinuos/as o indefinidos/as a tiempo parcial que, siendo mutualista, soliciten y les sea concedida la jubilación con antelación a la edad de 65 años, se le abonará una indemnización en la cuantía que se indica en función de su edad:

Edad	Euros
64 años cumplidos	6.010,12
63 años cumplidos	9.015,18
62 años cumplidos	12.020,24
61 años cumplidos	15.025,30
60 años cumplidos	18.030,36

Si el trabajador/a formula su solicitud transcurridos tres meses desde el cumplimiento de la edad respectiva, la cuantía de la indemnización que le corresponderá será la fijada para la edad inmediatamente posterior.

6. Se pacta la jubilación parcial para aquel empleado que reúna los requisitos legales establecidos para obtener la misma, previo el acuerdo expreso entre la empresa y quien la solicite y le sea concedida por la Seguridad Social, por lo que, en su caso, podrán jubilarse parcialmente con un máximo del 75% de jubilación, trabajando como mínimo el 25% de su jornada hasta la edad de 65 años. En base a ello, la empresa realizará el contrato de relevo correspondiente, según establece la Ley competente al efecto, con otro/a trabajador/a que sustituirá la



jornada dejada de trabajar por el/la jubilado/a parcial hasta que este último cumpla los 65 años o antes, si el/la jubilado/a parcial dejara de serlo por cualquier causa antes de cumplir dicha edad.

Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado, no necesariamente, tendrá que tener la misma categoría profesional del que se jubile parcialmente.

Esta jubilación parcial no puede en ninguna circunstancia considerarse incurso en los derechos que otorga el punto 5 del presente artículo sobre indemnización para jubilación anticipada, y por tanto, no se encuentra amparada por ninguna indemnización, premio o compensación económica.

7. Jubilación especial a los 64 años. Los trabajadores/as podrán solicitar la jubilación especial a los 64 años, con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. La Empresa sustituirá a cada trabajador que opte por dicha jubilación, por otro trabajador desempleado, inscrito en la oficina de empleo, con duración del contrato hasta que el trabajador sustituido cumpla la edad de 65 años. Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado no necesariamente tendrá que tener la misma categoría del que se jubile.

Esta jubilación no puede en ninguna circunstancia considerarse incurso en los derechos que otorga el punto 5 del presente artículo sobre indemnización para jubilación anticipada, y por tanto, no se encuentra amparada por ninguna indemnización, premio o compensación económica.

En caso de que ambos cónyuges sean trabajadores, las prestaciones contenidas en este artículo denominado "Prestaciones Sociales", solo las percibirá uno de ellos, a excepción de las ayudas previstas en el punto 3, 5, 6 y 7. Así mismo, todas estas prestaciones serán abonadas previa solicitud y justificación.

Artículo 46. Plan de igualdad

Las partes firmantes se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad en la empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

A tal efecto, se creará una comisión para la igualdad de mujeres y hombres compuesta, por un lado, un máximo de 3 representantes de las organizaciones sindicales con representación en la empresa y, por otro, por los representantes de la misma.

Esta comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado plan.

Artículo 47. Paz social



Las partes firmantes se comprometen al deber de paz social en la estricta observancia de lo pactado en el presente convenio colectivo.

Artículo 48. Entrada en vigor

Con carácter general, la entrada en vigor del presente convenio colectivo se producirá al día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Aquellos artículos en los que se haya previsto de forma expresa su entrada en vigor, esta tendrá carácter prioritario a la norma general.

El capítulo 2, relativo a retribuciones, entrará en vigor el 01 de enero de 2008, excepto los artículos 25 y 27 que lo harán conforme a la norma general.

Las partes que conciertan el presente convenio son:

Por parte de la empresa

Miguel Otamendi Aguado

José Manuel Romero Serrano

M.ª Dolores García Navas

Luis Jesús Luque González

Juan Alberto Díaz Santa-Olalla (asesor)

Por parte de los trabajadores

POR UGT

María Ruiz Sarria

Vanessa Pérez Pérez

Isabel Plaza Rodríguez

Miriam Mellada Valencia

Esmeralda del R. Cordero del Río

Luís Ruiz García

Rocío Morales Sánchez (asesora)

POR STAL

Sandra Jiménez Gaitán

Dolores Gaitán Vargas

M.ª Carmen Gaitán Ballesteros (asesora)

POR CCOO

Juan Fco. Abad García

Carmen Belén Castillo Reguera (asesora)

Jesús Martín Cuenca (asesor)

POR CGT

Miguel Pacheco Castro

Rafael Toledo Molina (asesor)

POR CSI-CSIF

M.ª Teresa López Vera

M.ª Carmen González Pastor (asesora)

Málaga, 6 de noviembre de 2008.