

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL CENTRO ESPECIAL
DE EMPLEO GESTIÓN DE SERVICIOS LA CARTUJA, (GESSER, S.L.),
DURANTE LOS AÑOS 2.009 2.011**

Capítulo I. Ámbito.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa de gestión de Servicio la Cartuja, GESSER S.L., y sus trabajadores/as. Gestión de Servicios la Cartuja, GESSER S.L. es titular del centro de trabajo ubicado en la Barriada los Albarizones, C/ Alhaja nº 7 el cual está calificado e inscrito como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad la integración socio laboral, mediante el trabajo productivo, de las personas discapacitadas físicas, psíquicas y/o sensoriales, así como la prestación, en su caso, de los servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

Gestión de Servicios la Cartuja, GESSER S.L., desarrolla en el mercado cualquier actividad productiva y/o de servicio de las recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades económicas que permita el mejor cumplimiento de los fines antes expuestos, pudiendo vincular dichas actividades a programas específicos o convenios de colaboración. A título meramente ejemplificativo, pueden mencionarse las actividades de jardinería, centro canino, lavandería, etc.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal.

1. El contenido de este Convenio será de aplicación al centro de trabajo que la empresa Gestión de Servicios la Cartuja, GESSER S.L; tiene en Jerez de la Frontera, así como a cualquier otro que en el futuro pudiera abrir en la provincia de Cádiz.

2. El presente Convenio afecta a todo el personal de Gestión de Servicios la Cartuja, GESSER S.L; tanto discapacitados/as como no discapacitados/as, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto articulado.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

A) El personal directivo.

B) Los profesionales que en razón de su ejercicio profesional libre, concierte a través de contrato mercantil el arrendamiento de sus servicios, así como la colaboración de instituciones.



C) El Voluntariado Social, prestaran colaboración voluntaria dentro del marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.

D) El personal que, contratado laboral o administrativamente, o mediante cualquier otra fórmula por el Servicio Andaluz de Salud, por cualquier entidad pública u organismo autónomo dependiente de cualquier Administración Pública, preste servicios de asistencia, ayuda o seguimiento de los trabajadores discapacitados en el/los centro/s de trabajo de Gestión de Servicios la Cartuja, GESSER S.L..

Artículo 3. Partes firmantes y eficacia.

1. Este Convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa Gestión de Servicios la cartuja, GESSER, S.L. y la Representación Legal de los Trabajadores.

2. El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectiva y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualesquiera acuerdo, pacto o practica colectiva que existiera con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este Convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este convenio quedan reguladas integra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, así como lo establecido por el R.D. 1368/1985, de 4 de diciembre y demás legislación laboral de aplicación.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2011, entrando en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, excepción hecha únicamente para los incrementos salariales definidos en el artículo 25.1, cuyo contenido económico surtirán efecto desde el 1 de enero de 2009.

El presente convenio será prorrogado de año en año, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes comunicándolo a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que no mediara denuncia expresa por las partes, los conceptos salariales recogidos en las tablas del Anexo I, se incrementarán en el I.P.C. real.

Finalizada la vigencia del presente Convenio, se considerará automáticamente prorrogada su vigencia y el mismo permanecerá en vigor en todo su articulado, hasta tanto sea sustituido por otro nuevo.



Artículo 5. Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen de las mismas.

Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio; a tal fin, se comparará globalmente y en computo anual todas las condiciones resultantes de la aplicación del Convenio y las resultantes de dichas disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores/as, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de ámbito general o sectorial.

En el supuesto de que la autoridad laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que algunas de sus cláusulas conculca la legalidad vigente, el presente convenio surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevara a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada, caso de no llegar a acuerdo, quedaría sin eficacia la totalidad del Convenio.

Artículo 7. Comisión paritaria.

1. Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se establece una comisión paritaria formada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la empresa.

2. A requerimiento de algunas de las partes, podrán participar asesores con voz pero sin voto.

Funciones de la Comisión:

a) Interpretación de las divergencias que puedan surgir en la aplicación del presente Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

En los supuestos, en los que no se alcance acuerdo en el plazo de quince días naturales, se someterá dicha cuestión a la conciliación/mediación no vinculante



de la comisión prevista en el Sistema Extrajudicial Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía SERCLA. El sometimiento a la conciliación/mediación no vinculante antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto Colectivo.

La comisión se podrá reunir a petición de una de las partes, debiéndose convocar por escrito con veinticuatro horas de antelación a cada uno de los miembros de la misma haciéndose constar el orden del día.

Capítulo II. Organización.

Artículo 8. Principios generales.

1. La organización práctica del trabajo cuya iniciativa corresponde a la Empresa con sujeción a estos acuerdos y a la legislación vigente.

1.1. La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente Convenio deberá tender al carácter de Centro Especial de Empleo y a la prevalencia del interés social y de inserción socio laboral del discapacitado.

1.2. La participación de los trabajadores a través de sus representantes legales en la organización del trabajo, se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad laboral, y/o judicial de conformidad con la legislación vigente.

Capítulo III.

Artículo 9. Ingreso y contratación.

1. La admisión del personal se efectuara de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador/as haya cumplido dieciséis años, no obstante, se ajustaran a las normas generales y a las especiales para los trabajadores/as mayores de 45 años, etc.

2. La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y conforme a lo estipulado en este Convenio.

3. La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores/as copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

4. Los trabajadores/as contratados bajo cualquier modalidad de contrato, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la

naturaleza y duración del contrato.

5. Los trabajadores/as con contrato de duración determinada tendrán derecho a recibir a la finalización del contrato, la indemnización que se prevea legalmente en cada momento y para cada modalidad contractual.

Artículo 10. Período de prueba.

1. La incorporación de un trabajador a la empresa, sea con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un periodo de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando el trabajador contratado haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la empresa en los dos años inmediatamente anteriores, salvo que se hubieran introducido en ese intervalo modificaciones operativas o innovaciones técnicas en el desarrollo de dichas funciones.

3. La duración del período de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, será de seis meses para los titulados Superiores o de Grado Medio y para los mandos, y de tres meses para el resto del personal.

4. Para el personal discapacitado el periodo de prueba tendrá una duración máxima de tres meses.

5. Dada la finalidad del periodo de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirá el computo del mismo.

6. Caso de que no se supere el periodo de prueba, la empresa habrá de comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho periodo incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior o, en todo caso, en el día laborable siguiente a la finalización del plazo previsto en el apartado 3 de este artículo.

7. Superado el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo IV. Clasificación profesional, movilidad y ascensos.

Artículo 11. Adscripción del personal.

1. Todo el personal al que se refiere el presente Convenio quedara clasificado atendiendo a la función que desempeñe, en Grupos Profesionales que posteriormente se identificaran.



2. La movilidad funcional dentro del grupo Profesional no tendrá otro límite que el derivado de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica o profesional habilitante.

3. El desempeño de unas determinadas funciones o el desarrollo de la prestación laboral en un determinado puesto de trabajo será factor determinante de la retribución a percibir, consecuentemente, el trabajador tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente desempeñen.

Artículo 12. Clasificación profesional.

Grupos Profesionales:

1. El Grupo Profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de puestos de trabajo y categorías equivalentes que suponen ocupaciones profesionales y/o actividades asociadas o relacionadas.

2. La aptitud profesional requerida para la integración de un determinado Grupo permite la realización de las prestaciones laborales básicas incluidas en el mismo, previa realización, en su caso y si ello fuera necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

3. El personal afectado por el presente Convenio quedara integrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales, atendiendo a su contenido funcional:

· Grupo I Administración y Gestión.

· Grupo II Técnicos y Operarios.

4. Los Grupos Profesionales a que se refiere el apartado anterior aglutinaran las distintas profesiones, categorías u oficios que se puedan desarrollar en la empresa, atendiendo en cada caso a los puestos de trabajo existentes y que, con carácter ejemplificativo y no exhaustivo, se enumeran en Anexo II.

5. Los puestos de trabajo, funciones y/o categorías que integran cada grupo funcional se ordenaran en niveles conforme a los conocimientos requeridos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

6. Con independencia del nivel que tenga reconocido, entre los cometidos que el trabajador se obliga a desarrollar quedan incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de estas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.



Grupo I Administración y Gestión.

Integran este grupo todos los trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, comerciales u organizativas.

Grupo II Técnicos y Operarios.

Pertenecen a este grupo los empleados que dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento.

Niveles Profesionales:

1. Los niveles profesionales clasifican, ordenan y aglutinan dentro de cada grupo funcional aquellas categorías, puestos de trabajo y/o funciones que requieren análogos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Nivel 1. Funciones de organización, dirección, supervisión, coordinación y planificación de actividades, así como de control de resultados. Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión; titulación académica de grado superior o medio o excepcionalmente, 3 años de experiencia en un puesto de similares características.

Nivel 2. Funciones que implican coordinación y supervisión de tareas homogéneas relativas a un oficio o profesión; desempeño de tareas con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Titulación académica específica para la profesión u oficio, o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Nivel 3. Tareas de ejecución autónoma con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del empleado con asunción de la responsabilidad de los resultados. Trabajo en equipo con funciones de coordinación de otros trabajadores. Formación teórica específica en el puesto de trabajo o experiencia profesional equivalente.

Nivel 4. Puestos de trabajo que implican el desempeño de tareas ejecutadas bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de práctica y destreza con conocimiento profesionales. Podrán asumir funciones básicas de coordinación de otros operarios de igual nivel o inferior en el desarrollo de tareas simples.

Nivel 5. Funciones básica de la profesión u oficio con autonomía y bajo supervisión.

No requieren formación académica específica.



El trabajador podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipo o sólo, siempre que por las características de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.

Nivel 6. Funciones básica de la profesión u oficio, bajo supervisión y con alto grado de dependencia. No requiere formación académica específica ni experiencia previa, sin perjuicio de periodos de adaptación.

2. La clasificación de los puestos de trabajo, categorías y/o funciones en niveles profesionales será competencia de la empresa, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores, con base a la valoración de los factores formativos, de autonomía, responsabilidad y complejidad.

3. La concurrencia de alguno de los factores que describen o caracterizan a cualquiera de los niveles, incluida la titulación académica, no supone derecho a la consolidación de los mismos, ni a equiparación retributiva, si previamente no hay un expreso reconocimiento por parte de la empresa de dicho nivel por integrar la totalidad de sus elementos o factores definidores.

4. En todo caso, la conservación de un determinado nivel quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores, actitudes y/o aptitudes que hayan justificado su reconocimiento inicial.

5. La enumeración de niveles que se contiene en el presente Convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la empresa no estará obligada a tener cubiertos todos los niveles descritos.

Artículo 13. Formación profesional y promoción.

La empresa promoverá en la medida que lo aconsejen y permitan las circunstancias organizativas, económicas, técnicas y productivas, las acciones formativas oportunas para el reciclaje y perfeccionamiento profesional de los trabajadores acogidos al vigente Convenio.

En este sentido, los programas formativos que se articulen se desarrollarán preferentemente dentro de la jornada laboral. Cuando ello no sea posible, la empresa de acuerdo con el trabajador, compensará a éste con tiempo de descanso o económicamente, salvo que los mismos tengan carácter voluntario.

La Empresa facilitará la promoción interna consistente en el ascenso de las categorías inferiores a las superiores siempre que se produzca una vacante en cualquier categoría profesional.

El personal del Grupo I, así como aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de funciones de mando, será de libre designación y revocación por parte de la Dirección de la Empresa.



Artículo 14. Trabajos de superior e inferior categoría.

1. El personal podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior a aquellos que este clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de noventa días al año, alternos o consecutivos.
2. Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobraran la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente.
3. Asimismo, si por conveniencia de la empresa y de acuerdo con la legislación vigente se destina a un trabajador/a a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su dignidad laboral y profesional, el/la trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Artículo 15. Jornada laboral.

1. La jornada anual efectiva de trabajo será de 1.710 horas, equivalentes aproximadamente 38 horas efectivas de trabajo a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias.

2. El descanso semanal será de al menos 36 horas de forma continuada, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.
3. El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada, completa o superior a seis horas, tendrá derecho a un descanso durante la misma de 25 minutos, este tiempo se considera a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios. Se consideran horas extraordinarias todas las que se efectúen por el trabajador/a después de su jornada semanal habitual de trabajo, establecidas en el art. 15 del presente convenio.

Por mutuo acuerdo entre la representación de la empresa y los trabajador/aes, se podrá establecer la compensación de las horas extraordinarias que se realicen en tiempo de descanso, a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora realizada, caso contrario, se abonará en metálico en la misma proporción. La empresa colocará en el tablón de anuncios del centro de trabajo las tablas económicas que



recogerán el precio de las horas extraordinarias (Anexo III) o de equivalencia de descansos.

Capítulo V. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 17. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborables o la parte proporcional según el periodo trabajado en la empresa.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse de forma continuada o en periodos de 11 días laborables previo acuerdo con el trabajador.

Los trabajadores comunicarán a la empresa antes del día 1 de enero y por orden de preferencia en los periodos que deseen disfrutar sus vacaciones. En caso de que el trabajador solicite sus vacaciones en el periodo (1 de junio - 30 de septiembre), la empresa concederá once días laborables en esta fecha.

La representación legal de los trabajadores y de la empresa, elaborarán de mutuo acuerdo, en el mes de enero el calendario de vacaciones.

Una vez publicado por la empresa el calendario de vacaciones, los trabajadores podrán solicitar la permuta de los periodos de disfrute. Serán atendidas dichas solicitudes cuando las circunstancias organizativas o productivas lo hagan posible.

En ningún caso podrán acumularse las vacaciones anuales a las de años posteriores ni compensarse económicamente, salvo por finalización de contrato.

En cualquier caso, los trabajadores conocerán la fecha que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

A) El personal tendrá derecho a permisos retribuidos previa comunicación y posterior justificación mediante el documento que le sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican, desde el hecho causante:

1. Por matrimonio civil o religioso, o por inicio de convivencia de pareja de hecho acreditada administrativamente, 15 días naturales.
2. Por fallecimiento de cónyuge e hijo 5 días naturales.
3. Por fallecimiento de padres, hermanos 3 días naturales.
4. Por fallecimiento de abuelos, hermanos consanguíneos o políticos y padres políticos del trabajador/a 2 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador



necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días naturales.

5. Por fallecimiento en tercer grado, corresponderá el tiempo del sepelio.
6. Nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento 5 días naturales.
7. Por enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, hijos y padres 4 días naturales a partir del hecho causante. Si el hecho causante sucediese en municipio distinto al de residencia, el permiso se ampliara dos días más si dista más de 100 km de su domicilio habitual.
8. A lo referido en el apartado anterior, cuando el grado de consanguinidad con el trabajador sea hasta segundo grado, es decir, abuelos, hermanos y nietos, el trabajador tendrá derecho a 2 días naturales a partir del hecho causante. Si el hecho causante sucediese en municipio distinto al de residencia, el permiso se ampliará un día más si dista más de 100 km de su domicilio habitual.
9. Deberes públicos de carácter inexcusables y siempre que sean ordenados por la autoridad, el tiempo que sea necesario.
10. Traslado de domicilio: hasta 1 días hábil siempre que coincidan con la realización del traslado y 2 días cuando se trate del traslado a otra localidad.
11. Matrimonios de hijos, hermanos o padres: 1 día natural siempre que coincida con la celebración de la boda.
12. Por Primera Comunión de hijos 1 día natural siempre que coincida con la celebración de la misma.
13. El trabajador/a con discapacidad, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamiento de rehabilitación médico funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de 12 días por semestre.
14. El trabajador/a, podrá ausentarse dentro de la jornada laboral por el tiempo necesario para recibir asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección correspondiente, siempre que lo acredite suficientemente con la aportación del justificante que expida el facultativo, donde deberá constar el tiempo de permanencia en consulta y que deberá ser requerido en estos términos por el propio trabajador/a.
15. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



16. Por exámenes, el tiempo necesario de asistencia a los que deba concurrir el trabajador en casos de enseñanza reglada, con preaviso a ser posible de 15 días y posterior justificación a la Empresa.

17. Cuatro días hábiles de asuntos propios.

B) Licencias por maternidad y gestación.

1. En lo relativo a las licencias por maternidad se estará a lo dispuesto en el artículo 48 apartado 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as. Al descanso establecido en dicho artículo para la madre la empresa añadirá, a su cargo, una semana adicional.

2. Así mismo, el descanso por lactancia se regirá por lo regulado en el artículo 37 apartado 4 del citado texto refundido. En cualquier caso y en lo no previsto en los puntos anteriores, se estará a lo dispuesto en la legislación específica.

Artículo 19. Permisos no retribuidos.

El personal fijo podrá solicitar permisos sin sueldo por un período máximo de cuatro meses y mínimo de un mes, siempre que la ausencia no cause grave detrimento en el servicio.

La solicitud, sólo podrá formularse por aquellos empleados que tengan un año de antigüedad en la empresa o bien haya transcurrido un año desde su reintegro en el servicio activo, o desde el disfrute de otro permiso anterior.

La petición y en su caso la prórroga, será resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha de presentación de la solicitud, previo informe de la representación legal de los trabajadores/as. En caso de que la petición vaya a ser denegada, antes de la resolución definitiva se dará audiencia al interesado, comunicándole los motivos por los que va a ser denegada la solicitud. Se procurará despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en la terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

El trabajador/a, que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad alguna retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de al menos un octavo y un máximo de la mitad de aquella, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Cuando el trabajador/a estuviese casado o conviviese de manera permanente con su compañera o compañero, este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de ellos y habrá de justificarse previamente.

Artículo 20. Excedencias.

A). Suspensión con reserva de puesto de trabajo.



1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que le reste del periodo de suspensión.

2. En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de seis años, o mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por su circunstancia y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de la forma simultánea, siempre que la suma de los mismos no exceda de diecisiete semanas, o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Cuando los períodos de suspensión coincidan con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

3. En el supuesto de paternidad por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 13 días que disfrutará ininterrumpidas ampliable a dos días más en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples por cada hijo a partir del segundo. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento hasta que finalice el periodo de permiso de maternidad de diecisiete semanas o inmediatamente después de la finalización de dicho periodo. También podrá optar al disfrute de este derecho en régimen de jornada completa



o en régimen de jornada a tiempo parcial de un mínimo del 50%.

B). Excedencia por cuidado de familiares.

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. El trabajador/a, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

C). Reducción de la jornada por motivos familiares.

1. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrán dividir en dos fracciones.

Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de





disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, y de la reducción de jornada previstos en los apartados C) 1. y C) 2., de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Lo no recogido en el presente convenio para la conciliación de la vida familiar y laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

D). Excedencias voluntarias.

Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si hubiera transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador así excedente durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores deberán solicitar a la empresa el reconocimiento de la situación de excedencia con 20 días de antelación y, solicitarán el reintegro 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciese.

E). Todo trabajador discapacitado psíquico que esté en excedencia por haber encontrado trabajo en una empresa fuera del ámbito de los Centros Especiales de Empleo, podrá reintegrarse a GESSER, S.L. durante los seis primeros meses de la excedencia previo informe médico expedido por los Servicios Médicos de Salud que acredite la no adaptación a dicha empresa, comunicándolo a la empresa con una antelación mínima de 30 días.

En lo no recogido en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales.

Artículo 21. Complementos por incapacidad temporal.

1. Sin perjuicio de las prestaciones públicas que correspondan al trabajador durante la situación de Incapacidad Temporal, la empresa garantizará en cada año natural (de 1 de enero a 31 de diciembre) las retribuciones íntegras correspondientes a un máximo de 5 días de baja. Si el número de días de baja de un trabajador en el año natural fuera superior a 5 días, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cuanto a las obligaciones de la empresa.

2. En caso de I.T. motivada por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa cumplimentará hasta el 100 por 100 de la retribución del/de la trabajador/a en la siguiente proporción: En el año 2009 los cuatro primeros meses, en el 2010 los cinco primeros meses, y a partir del año 2011 durante el periodo de los seis primeros meses.

Artículo 22. Revisión médica.

La empresa, centro entidad garantizará a los trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad Social y Salud Laboral establezca para cada una de las categorías profesionales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento.

Capítulo VI. Retribuciones.

Artículo 23. Normas generales.

Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este Convenio estarán constituidas por el salario base y el complemento de nivel, cuyas cuantías son las señaladas en el Anexo I del presente Convenio.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los 5 primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral, salvo que los trabajadores perciban el pago por transferencia bancaria.

Artículo 24. Salario base.

1. El salario base es la parte de retribución abonada a los trabajadores por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en



el presente Convenio. La cuantía del salario base será la establecida en las tablas salariales anexas que ya incorporan los incrementos salariales pactados.

2. Subida salarial. Las remuneraciones para el año 2009 serán las consignadas en las tablas salariales del ANEXO I, resultado de aplicar el 1,3% sobre la tabla salarial de 2008, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009.

En lo que respecta a las remuneraciones para los años 2010 y 2011, le será de aplicación lo que sigue.

Para el año 2010 las retribuciones serán el resultado de incrementar las tablas de 2009 (Anexo I), en el IPC real de 2010 más 0,7%.

Para el año 2011 las retribuciones serán el resultado de incrementar las tablas de 2010 en el IPC real de 2011 más 0,9%

3. En el supuesto de prórroga del vigente Convenio para el ejercicio 2.012 y siguientes, el incremento salarial será el I.P.C. real sobre la tabla salarial actualizada del ejercicio anterior. Esta diferencia tendrá carácter retroactivo, desde el 1 de enero del año de la prórroga.

4. Los atrasos que la empresa adeude a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de los anteriores incrementos salariales hasta la fecha del presente Convenio, deberán quedar saldados en un plazo de siete meses a partir de la fecha de firma de dicho Convenio.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

1. Con carácter general se establecen tres pagas extraordinarias a abonar en las fechas e importes que a continuación se relaciona:

En el año 2010 se abona en la nómina de Junio una paga extra por importe de 30 días de salario base. En la nómina de octubre una paga extra por importe de 15 días de salario base y complemento de nivel y en la nómina de diciembre una paga extra por importe 30 días de salario base y complemento de nivel.

En el año 2011 y los años que se prorrogue el presente Convenio, las tres pagas estarán compuestas por salario base y complemento de nivel y cada una de ellas por los días que se recogen en el párrafo anterior.

2. Las pagas extraordinarias serán satisfechas en proporción al tiempo trabajado, en los supuestos de incorporación o cese en el transcurso del año.

3. La incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, no afectará al devengo de las pagas extraordinarias.

4. La incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, no



afectará a dicho devengo si ésta no excede de 60 días naturales en el computo anual, procediéndose a su regulación en la paga de diciembre en aquellos casos que si excedan de este periodo.

Artículo 26. Complementos salariales.

1. Complemento de nivel: se devengará según el nivel que se tenga expresamente reconocido y en la cuantía que se indica en anexo I.
2. Nocturnidad: el desarrollo de la jornada laboral entre las 22 y las 6 horas dará derecho a un complemento de 25% adicional de salario base por cada hora trabajada en dicha franja.
3. Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un complemento personal, como resultado de suprimir en el año 2006 el antiguo complemento de rendimiento, seguirán percibiendo dicho complemento personal que será absorbible únicamente cuando el trabajador pase a una categoría o nivel superior. Dicha absorción será igual que la diferencia salarial entre la categoría inferior y la nueva categoría de nivel superior.
4. Complementos por días festivos: los trabajadores que por razones de servicios hayan de trabajar en domingos o festivos, y descansen en días laborables percibirán por cada domingo o festivo trabajado un complemento de 13 €.

Artículo 27. Desplazamientos y dietas.

1. El desplazamiento que se realice fuera del centro de trabajo, ubicado en la c/ Alhaja nº 7 de Jerez de la Frontera, para realizar cualquier servicio, se considerará como trabajo efectivo.

Los gastos de viaje correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

Cuando para el desplazamiento el trabajador/a utilice medio propio, se la abonará a razón de 0,23 euros el kilómetro.

2. Dietas, el importe de la media dieta será de 12,00 euros, y la dieta completa será de 36,00 euros. Estos importes se incrementarán de acuerdo con el porcentaje de subida salarial establecido para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Capítulo VII. Derechos sociales.

Para tener derecho a los beneficios sociales del capítulo VII del presente convenio, el trabajador deberá tener una relación laboral con la empresa de 24 meses ininterrumpidos.





Artículo 28. Anticipos reintegrables.

El trabajador tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 29. Premios y ayudas.

A) En concepto de natalidad el personal recibirá 110,00 euros.

B) Los empleados/as matriculados o que tengan hijos matriculados en:

1. Guarderías, Infantil	115,00. euros
2. Primaria, E.S.O., Bachillerato y F.P	110,00. euros
3. Estudios superiores	120,00. euros

Dicha cantidad será anual y se hará efectiva junto con la nómina del mes de Octubre.

Para ello será preciso presentar Certificado de matriculación individual del Centro de Enseñanza en el mes de Septiembre.

Artículo 30. Seguro de vida.

Los trabajadores que cumplan las condiciones del apartado “Derechos Sociales” de este capítulo VII, tendrán derecho con cargo al presupuesto de la empresa a una Póliza de seguro de vida por un capital asegurado de 30.000,00 euros, en caso accidente laboral que derive en muerte o invalidez permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

Capítulo VIII. Seguridad e higiene.

Artículo 31. Seguridad y salud laboral.

En esta materia se estará a lo regulado por lo dispuesto en la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en todo aquello cuanto le resulte de aplicación, así como, por sus disposiciones reglamentarias y resto de legislación vigente en dicha materia.

Será objetivo básico, tanto de la empresa como de los trabajadores, preservar la salud de estos y prevenir accidentes laborales, a través del desarrollo integral de una adecuada gestión en materia de seguridad e higiene en el trabajo, contemplando las variantes preventivas curativas, actuando simultáneamente sobre el individuo y el medio laboral, potenciándose en especial la acción preventiva a través del análisis de riesgos.

Asimismo, será prioritario promover e intensificar acciones formativas de signo prevencionista, motivando el desarrollo de actitudes favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a un reconocimiento anual, que conllevará pruebas analíticas de enfermedades infecto contagiosas, por cuenta de la empresa y dentro del horario de trabajo, que será llevado a cabo por los servicios médicos de la Mutua con la que la empresa tenga suscrito convenio en materia de accidentes de trabajo.

Los representantes de los trabajadores participarán en la inspección de las medidas de seguridad e higiene a través del Delegado de Prevención debidamente constituido.

En el centro de trabajo se dispondrá de un botiquín de primeros auxilios médicos debidamente provisto.

Artículo 32. Prendas de trabajo.

La Empresa dotará de las prendas de trabajo a todo el personal afectado por el presente convenio, y siempre de acuerdo con los Delegados o Comité de Empresa, y se compondrá de:

DEPARTAMENTO DE JARDINERIA: Dos pantalones. Dos camisas de manga larga. Dos camisas de manga corta. Dos forros polares. Una chaquetilla de trabajo. Un chaquetón o ropa de agua. Un par de botas.

DEPARTAMENTO DE ANIMALES: Dos pantalones. Dos camisas de manga larga. Dos camisas de manga corta. Dos forros polares. Un chaleco multibolsillos. Un chaquetón o ropa de agua. Un par de botas.

DEPARTAMENTO DE ALMACEN: Dos pantalones. Dos camisas de manga larga. Dos camisas de manga corta. Dos forros polares. Un chaquetón. Un par de botas.

DEPARTAMENTO DE LIMPIEZA: Para los hombres: Dos pantalones. Dos camisas de manga larga. Dos camisas de manga corta. Dos forros polares. Un chaquetón. Un par de botas.

Para las mujeres: Dos Pijamas de limpiadora. Dos forros polares. Un par de zuecos

Capítulo IX. Régimen disciplinario, infracciones y sanciones.

Artículo 33. Faltas.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en



vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente Convenio.

Artículo 34. Clasificación de las faltas.

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad intrínseca de la falta cometida, o a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que le hubiese causado a la Empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en su caso la reincidencia.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

Son faltas leves:

1. Cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día al mes sin causa justificada.
4. El descuido en la conservación del material, que haya ocasionado desperfectos en el mismo.
5. La desobediencia o falta de respeto leve a un superior, compañeros, subordinados, clientes o público.
6. Falta de aseo y limpieza personal.
7. Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.
8. No usar los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la empresa para la prevención de accidentes y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo.

Son faltas graves:

1. Más de 4 faltas de puntualidad en el período de un mes.
2. La falta de asistencia al trabajo de dos o más días al mes, sin causa justificada.
3. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que se tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del modo de evitarlo.





4. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros, subordinados o superiores jerárquicos.
5. La tercera falta leve cometida en el período de un mes.
6. Abandono injustificado del puesto de trabajo.
7. Falta de higiene, limpieza o aseo personal, cuando éste sea habitual.
8. Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

Son faltas muy graves:

1. El acoso sexual, las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores/as, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad de las personas.
2. El hurto o robo tanto a la empresa como al resto de los compañeros o cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo.
3. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas y demás enseres de la Empresa, así como cualquier otra conducta que suponga trasgresión de la buena fe contractual.
4. Los malos tratos de palabra u obra y el faltar gravemente al respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados.
5. La comisión de tres faltas graves en el plazo de 12 meses y que así hayan sido sancionadas.
6. La embriaguez durante el cumplimiento del trabajo.
7. Desobediencia o falta de respeto reiterado a un superior, subordinado compañero o cliente.
8. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
10. Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

Artículo 35. Aplicación de sanciones.



Las sanciones que la empresa podrá aplicar según la gravedad o circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) En las faltas leves:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) En las faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 12 días.

c) En las faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 13 a 50 días.
2. Despido.

Criterios para la graduación de sanciones: A la hora de calificar las infracciones y graduar las sanciones que se reflejan en el apartado anterior, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Intencionalidad del infractor.
- b) Perturbación que pueda producir en el normal funcionamiento de la empresa
- c) Los daños y perjuicios o la falta de consideración que puedan implicar con respecto a los ciudadanos y los subordinados.
- d) El quebrantamiento que pueda suponer en los principios de transgresión de la buena fe contractual.
- e) Reincidencia.

Artículo 36. Procedimiento sancionador.

Faltas graves y muy graves:

1. Efectuada una denuncia o conocido un hecho por el responsable de la empresa en donde preste servicios el trabajador y que pudiera ser constitutivo de falta grave o muy grave, se iniciará la oportuna información reservada por la dirección de la empresa para el esclarecimiento de los hechos.
2. Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta grave o muy grave, la Dirección de la empresa tendrá que tramitar un expediente contradictorio que constará de los siguientes trámites:

- a) Notificación al trabajador de una carta de apertura de expediente disciplinario en el que constarán detalladamente los hechos que se le imputan.
 - b) El trabajador podrá presentar alegaciones a los hechos imputados en el plazo de 2 días.
 - c) La empresa dará traslado a los delegados de personal de una copia de la carta de apertura de expediente, para que puedan formular las alegaciones que estimen oportunas en el plazo de 2 días.
 - d) Una vez recibidas las alegaciones citadas, la Dirección de la empresa resolverá el expediente en el sentido que proceda.
3. En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

Faltas leves:

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que se refiere los apartados anteriores, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

Artículo 37. Prescripción y caducidad.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as prescribirán a los diez días si son leves, a los veinte días si son graves, y a los sesenta días si son muy graves. El plazo de prescripción comenzará a correr el día en que la Dirección tenga conocimiento de la comisión de la infracción. En todo caso, se producirá la prescripción a los seis meses de comisión de la infracción. La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante tres meses por causa no imputable al empleado sujeto a procedimiento.

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores/as, las sanciones que se les impongan, si bien estas anotaciones quedarán canceladas, a los dos meses si son faltas leves, a los seis meses para las faltas graves y a los doce meses para las faltas muy graves, siempre que durante el transcurso de estos períodos no se haya cometido otra falta.

Capítulo X. Competencias de los órganos de representación colectiva.



Artículo 38. Garantía y facultades sindicales.

Los miembros de los órganos del personal tendrán las garantías y facultades reconocidas en los artículos 61 y siguientes del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores/as y legislación complementaria.

Los Delegados de Personal tendrán derecho a 15 horas mensuales retribuidas. Estas horas serán acumulables bimensualmente. De común acuerdo, los Delegados de Personal o Miembros del Comité podrán acumular las horas a otro de su mismo sindicato, quedando por tanto el anterior disminuido en su crédito de horas sindicales, en tantas como acumule a su compañero. En todo caso, es necesaria la comunicación previa a la empresa de esta acumulación.

Las horas sindicales de los meses de julio y agosto podrán acumularse a los meses de junio y septiembre respectivamente.

La empresa facilitará en la medida de lo posible la celebración de asamblea de trabajadores en su centro de trabajo, cuando lo solicite los Delegados de Personal o algún sindicato con representación en el Comité de Empresa o con Delegados de Personal.

La representación legal de los trabajadores/as se obliga expresamente a:

- A) Cumplir o respetar lo pactado y negociado con la Empresa.
- B) Guardar sigilo profesional en los términos recogidos en el Artículo 65.2 del E.T.
- C) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores/as.
- D) Notificar a la Empresa cualquier cambio que se produzca en el ámbito de sus órganos de representación.
- E) Notificar con al menos 48 horas de antelación el uso del crédito de horas sindicales, salvo causa de fuerza mayor. En cualquier supuesto se le notificará a la Empresa.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo recogido en la legislación vigente en esta materia.

Anexo I. Tabla salarial para el 2009

NIVELES	MENSUAL SALARIO BASE	C. NIVEL	ANUAL SALARIO BASE	C. NIVEL	TOTAL
1	1.201,44 €	282,22 €	17.420,85 €	3.386,66 €	20.807,51 €
2	1.010,39 €	130,16 €	14.650,60 €	1.561,92 €	16.212,52 €
3	901,35 €	70,58 €	13.069,53 €	846,91 €	13.916,44 €

4	681,64 €	56,50 €	9.883,74 €	677,94 €	10.561,68 €
5	587,41 €	51,77 €	8.517,42 €	621,29 €	9.138,71 €
6	582,00 €	49,00 €	8.439,00	588,00 €	9.027,00 €
			€		

Anexo II. Niveles y categorías profesionales.

A título meramente ilustrativo se exponen el listado de categorías, grupos y niveles profesionales existentes en la empresa.

NIVELES	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	TECNICOS Y OPERARIOS
NIVEL 1	Adjunto	Técnico
NIVEL 2	Oficial de 1ª Administrativo	Encargado
NIVEL 3	Oficial de 2ª Administrativo	Oficial de 1ª
NIVEL 4	Administrativo	Oficial de 2ª
NIVEL 5	Auxiliar Administrativo	Peón Especialista
NIVEL 6	Ordenanza Auxiliar	Peón

Anexo III. Tabla de horas extraordinarias.

NIVEL	PRECIO HORA EXTRAORDINARIA
1	21.88 €
2	16.91 €
3	14.45 €
4	10.97 €
5	9.50 €
6	9.38 €