

CONVENIO COLECTIVO CASSA 2009-2012

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. **Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo de empresa afectan al centro de trabajo radicado en Málaga de la empresa de servicios Centro Administrativo y de Servicios, Sociedad Anónima.

Artículo 2. **Ámbito personal.**

El presente convenio colectivo afecta al personal que presta sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de esta empresa en el centro de trabajo especificado en el artículo anterior.

Artículo 3. **Ámbito temporal.**

Este convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga y regirá hasta el 31 de diciembre de año 2012, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2009.

Se entiende prorrogado por sucesivos periodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. **Garantía personal.**

En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas, en sus conceptos fijos que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir con aplicación de este convenio, dicho trabajador tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal.

Artículo 5. **Vinculación a la totalidad.**

El conjunto de los derechos y obligaciones pactados de acuerdo con las cláusulas de este convenio constituyen un todo indivisible.

En el supuesto que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio vendrá obligada a tratar este supuesto en el plazo máximo de 30 días, contados a partir del recibí de la comunicación de la resolución administrativa.

Artículo 6. Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

1. Composición.

Se crea una comisión paritaria compuesta por cuatro miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquello que interpreten, tendrá la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

En caso de no llegar a acuerdo, se recurrirá a la Autoridad Laboral competente.

2. Funciones.

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos contenidos.
- A instancia de alguna de las partes, mediar o intentar conciliar en cuantas cuestiones y conflictos puedan suscitarse en su aplicación.

Artículo 7. Normas supletorias.

En lo no especificado en el presente convenio será de aplicación lo dispuesto en el texto del Convenio General de Derivados del Cemento, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de general aplicación.

Capítulo II. Contratación.

Artículo 8. Modalidades de contratación.

La empresa podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad este contemplada en la legislación vigente.

En el caso de los contratos de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado y a tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1a) del Estatuto de los Trabajadores en su nueva redacción dada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, los que deban ser realizados en función del objeto social



de la empresa.

A la finalización de la obra o servicio, los trabajadores contratados al amparo de la presente modalidad contractual percibirán por el concepto de indemnización la cantidad que se establece en el art. 49.1.c Estatuto de los Trabajadores en su nueva redacción dada por el Real Decreto-Ley 10/2010 de 16 de junio de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.

Capítulo III. Grupo profesional y niveles.

Artículo 9. Grupo profesional.

Todas las tareas y puestos de trabajo de la empresa se encuadran en un único grupo profesional denominado Administración.

Artículo 10. Clasificación profesional.

Todos los trabajadores de la empresa, con la salvedad del personal directivo, quedarán encuadrados en los niveles que a continuación se relacionan y cuyas definiciones de carácter general se recogen en el artículo siguiente:

Nivel	Definición de nivel
1	Técnico Superior
2	Técnico 1. ^ª
3	Oficial 1. ^ª
4	Oficial 2. ^ª
5	Auxiliar Administrativo

Artículo 11. Definición de niveles.

Técnico superior: Se integran en este nivel quienes, ostentando titulación superior, ejerzan funciones de mando y/o responsabilidad acordes con su titulación hallándose en cualquier caso responsabilizados de la adopción de decisiones finales de las cuales responderán ante la Dirección de la Empresa o del mando superior en quien ésta delegue.

Técnico 1.^ª: Son los que dependiendo de un mando superior y ostentando titulación superior, media y/o experiencia suficiente, poseen, a criterio de la Dirección, altos niveles de capacidad, conocimientos y competencias. Asimismo, pueden asumir permanentemente funciones de mando y/o responsabilidades directas en las labores encomendadas.





Oficial 1.º: Quedarán incluidos en este nivel aquellos empleados que realicen funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieran adecuados conocimientos profesionales o académicos de nivel medio así como aptitudes prácticas para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, pudiendo comportar para el eficaz desarrollo de su actividad la colaboración de otros trabajadores.

Oficial 2.º: Queda integrado por aquel personal que, mediante la práctica y la formación, ha alcanzado un suficiente grado de dominio en la ejecución de una o varias funciones sobre las que pueden considerarse especializados, siendo responsables en materia de la ejecución práctica de los trabajos encomendados.

Auxiliar administrativo: Incluye al personal que ayuda a otros empleados y/o realizan operaciones concretas siguiendo un método de trabajo preciso. También el personal que se incorpora a la plantilla de la Empresa con el fin de adquirir la formación profesional y aptitudes prácticas necesarias.

Artículo 12. Régimen de ascensos.

El régimen de ascensos que se establece responde a la necesidad de coberturas de plazas que exija el desarrollo de la organización y se fundamenta en el principio básico de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias del nivel de responsabilidad y el de su idoneidad al puesto de trabajo que desarrolla.

Sobre estos principios y como procedimiento más adecuado a la realidad de la empresa se establece el siguiente régimen de modalidades de ascensos:

- a) Se realizará la promoción por libre designación de la empresa para alcanzar los niveles 1 y 2.
- b) Para alcanzar el nivel 3 será necesario permanecer 3 años en el nivel 5 y 3 años en el nivel 4.

El personal que se incorpore a la empresa mediante contratos eventuales o por ETT acumulará los periodos de contrato a los efectos de cómputo de tiempo establecidos en la letra b) de este punto.

Capítulo IV. Jornada de trabajo.

Artículo 13. Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente convenio colectivo será la que se establece a continuación:



Año 2009: 1.712 horas

Año 2010: 1.620 horas (a partir del 1 de agosto de 2010)

Año 2011: 1.620 horas

Año 2012: 1.620 horas

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El tiempo de descanso para el bocadillo durante la jornada será de veinticinco minutos, considerándose dicho tiempo como de trabajo efectivo. La misma consideración tendrá los tiempos muertos no imputables al trabajador.

La empresa elaborará un calendario anual en el que se distribuirá la jornada establecida en cómputo anual para cada año en función del número de días laborables del año.

Artículo 14. Distribución de la jornada. Flexibilidad horaria.

La jornada anual pactada en el artículo anterior se distribuirá, con carácter general, de la siguiente forma:

De lunes a viernes: de 07:30 a 15:00 horas

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

El día festivo que coincida con un día de descanso será sustituido por otro de descanso en día laborable, el cual se descansará de mutuo acuerdo con la empresa, dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de dicho festivo.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables siempre y cuando no coincidan con un día de descanso; en consecuencia, las horas de trabajo correspondientes a esos días, no están deducidas del cómputo anual determinado en el artículo anterior.

Los trabajadores tendrán flexibilidad para retrasar el horario de entrada hasta quince (15) minutos, siempre que este tiempo sea recuperado retrasando su salida ese mismo día en la misma medida.

Asimismo, los trabajadores, voluntariamente, podrán flexibilizar los distintos horarios de entrada y salida retrasando media hora el horario de entrada o adelantando media hora el horario de salida, previo acuerdo escrito con la empresa en la forma en que se recuperará dicho tiempo. Previo aviso por escrito con 15 días de antelación, los trabajadores podrán volver a la jornada ordinaria. De estos acuerdos, la empresa entregará puntualmente copia a los



representantes de los trabajadores.

Artículo 15. Vacaciones, asuntos propios y “Día de Cassa”.

A) Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de veintiséis (26) días laborables.

Las vacaciones anuales deberán programarse dentro del año correspondiente antes de finalizar el 1.º trimestre del año realizándose los cuadrantes de los distintos departamentos.

El periodo de vacaciones será concedido con arreglo a las necesidades del servicio, disposiciones laborales vigentes y de conformidad con lo pactado en el presente convenio colectivo.

El trabajador podrá disfrutar de alguno de sus días de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, por causas justificadas y previo aviso con 48 horas de antelación.

Al personal que disfrute sus vacaciones anuales fuera del periodo que se especifica a continuación, se le abonará la cantidad de 6,005 euros por día.

Periodo del 1 junio al 30 de septiembre.

Este importe se aplicará a partir del 1 de agosto de 2010 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2011, momento a partir del cual estará sujeto a la revisión salarial de los artículos 26 y 27.

Al menos 20 días del periodo de vacaciones anual se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador en casos particulares.

Las vacaciones que no se puedan disfrutar dentro del año natural, tienen de plazo para su disfrute el primer trimestre del año siguiente, siempre y cuando se hayan dejado de disfrutar por acuerdo entre empresa y trabajador.

B) Asuntos propios.

Además, para ajustar el número de horas anuales efectivas de trabajo, se establecen como festivos los siguientes días laborables:

Año 2010: 5 días

Año 2011: 3 días



Año 2012: 4 días (año bisiesto)

Estos días se disfrutarán a libre elección del empleado en la fecha que este estime conveniente, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- El trabajador podrá disfrutar de alguno de sus días de asuntos propios, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo aviso con 48 horas de antelación.
- No podrán acumularse estos días festivos a los días de vacaciones.

C) “Día de cassa”.

Se establece la incorporación al calendario laboral anual del “Día de Cassa”, día que tendrá la consideración de no laborable para todo el personal de la empresa y que será definido por la Dirección, coincidiendo con la feria de Málaga y previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Artículo 16. Permisos y licencias.

Con arreglo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 23.1.a, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno 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 y con arreglo a la nueva regulación dada al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el trabajador, previo aviso, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo su derecho a la remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijo.
- c) Tres días laborables en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Para evitar confusiones, se aclara que en el parentesco hasta segundo grado incluye los siguientes casos: cónyuge, padres, abuelos, hermanos, hijos y nietos (en todos, por afinidad, incluido políticos). A estos efectos, tendrá la consideración de cónyuge la pareja del trabajador siempre que la pareja esté registrada como tal en algún registro oficial de parejas de hecho o aporte el certificado de convivencia.





La justificación que se exigirá en estos casos será un parte emitido por el médico que hubiese atendido al pariente enfermo.

En caso de intervención quirúrgica o internamiento de parientes en un centro hospitalario, se concederá, el día del hecho causante, como falta justificada abonada para todos los familiares que pertenezcan a la plantilla de la empresa, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si quedase hospitalizado, se prolongarán las faltas por el tiempo de dicha hospitalización, con el máximo de tres días laborables, para uno solo de los familiares.

Si la intervención quirúrgica u hospitalización fuera por enfermedad grave tendrán derecho a los tres días laborables de permiso todos los familiares que figuren en la plantilla de la empresa, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Un día laborable por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, excluyendo los familiares políticos.

e) Un día laborable por fallecimiento de un tío carnal, del trabajador o de su cónyuge.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d), e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en un día natural.

f) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en dicha norma, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) 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.

Lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre lactancia, nacimiento, acogimiento, cuidado de familiares y guarda legal queda establecido en el artículo 34. Reducción de la jornada por motivos familiares.



Capítulo V. Estructura salarial.

Artículo 17. Estructura económica.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las condiciones económicas pactadas constituyen garantías generales de carácter colectivo pero las condiciones efectivas de remuneración de un productor determinado o un grupo de productores vienen determinadas por circunstancias de carácter histórico por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedentes para peticiones de carácter comparativo.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Conceptos que comprenden las

Salario base

Retribuciones salariales.
extraordinarias

Pagas

Antigüedad
consolidada

Complemento
personal

Horas
extraordinarias

Por su parte, los complementos no salariales son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios causados al trabajador o por su carácter asistencial.

Conceptos que comprenden las
kilometraje

Dietas y

Retribuciones no salariales
no salarial

Complemento

Plus de transporte

Artículo 18. Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por



unidad de tiempo sin atender a circunstancias de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo o de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 15 de diciembre. Se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de las pagas:

Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio

Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre

La cuantía de cada una de estas pagas será igual al importe del salario base y antigüedad consolidada mensual para cada trabajador de acuerdo con los datos del anexo 1 y los incrementos salariales anuales aplicables.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 20. Antigüedad consolidada.

Se establece este concepto salarial cuyo importe se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales con la denominación de "antigüedad consolidada", no siendo susceptible de absorción o compensación.

Este complemento se abonará en 14 pagos (doce mensualidades y dos pagas extraordinarias).

Artículo 21. Plus de transporte.

Se abonará un plus de transporte por día de asistencia al trabajo en jornada partida de las siguientes cuantías:

Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2012
10,00 euros	10,00 euros	10,50 euros	11,00 euros

Dichos importes no estarán sujetos a la revisión salarial de los artículos 26 y 27.

Artículo 22. Complemento no salarial.

El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos o niveles según los valores que se fijan a continuación:

Año 2009 y 2010 (hasta 31 de julio)

2,137 euros

Año 2010 (desde 1 de agosto), 2011 y 2012

2,023 euros

Artículo 23. Complemento personal.

Es un complemento salarial “ad personam”.

Este complemento tiene la misma consideración y tratamiento en cuanto a sus incrementos que el salario base.

Se abonará en 12 mensualidades.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la siguiente equivalencia: 1 hora extra realizada equivale a 1 hora y media de descanso.

Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria para cada trabajador calculada en base al anexo I y los incrementos salariales aplicables.

La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador. La fecha de disfrute será fijada por acuerdo entre el trabajador y el Jefe del Departamento durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general, se acumularán los descansos por jornadas completas.

Artículo 25. Dietas y kilometraje.

El personal que por necesidad del servicio haya de estar o permanecer fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a percibir una dieta por importe de 78,228 euros diarios, durante el tiempo que dure tal situación. En caso de pernoctar en su domicilio, devengará media dieta cuyo importe será de 39,120 euros diarios.

Los trabajadores que, por necesidades de la empresa, opten por desplazarse en su propio vehículo percibirán 0,294 euros por kilómetro con un mínimo de 2,247 euros.

Estos importes se aplicarán a partir del 1 de agosto de 2010 y estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 2011, momento a partir del cual estarán sujetos a la revisión salarial de los artículos 26 y 27.

Artículo 26. Incremento salarial.

Para el año 2009 y 2010 hasta el 31 de julio, serán de aplicación las tablas salariales correspondientes del anexo I del presente convenio colectivo.

Para los años 2010 (a partir del 1 de agosto) y 2011 serán de aplicación las tablas salariales correspondientes del anexo I del presente convenio colectivo.

Para el año 2012 se efectuará un incremento económico consistente en el IPC real del año 2011 sobre todos los conceptos retributivos que operen durante el año 2011.

Artículo 27. Cláusula de garantía salarial.

En el año 2011 y una vez conocida la suma de IPC real para los años 2008, 2009 y 2010, y si esta suma superara el 5,1%, se abonará la diferencia resultante aplicada sobre los conceptos regulados en este capítulo que estén sujetos a incremento, en el Complemento Personal.

Capítulo VI. Mejoras sociales.

Artículo 28. Ayuda por enfermedad o accidente.

La Empresa complementará a todos los trabajadores que estén de baja por enfermedad o accidente de trabajo, y hasta la edad de 65 años cumplidos, la percepción que le corresponda por incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social, con un suplemento para que alcance el 100% del valor de sus horas normales del salario (salario base y complemento personal más antigüedad consolidada en su caso), durante el tiempo que dure dicha situación. Igualmente percibirá el complemento no salarial especificado en el artículo 23 del presente convenio.



A propuesta de la empresa, por medio de su Servicio Médico y previa conformidad de los Representantes de los Trabajadores, se podrán anular dichos suplementos, al operario que infrinja las normas establecidas.

También perderá la presente ayuda todo trabajador que se de baja por gripe y se hubiese negado a vacunarse a requerimiento del Servicio Médico, sin causa justificada, en la campaña que se lleva a cabo anualmente.

Artículo 29. Asistencia a minusválidos con cargo a la empresa.

Se asigna una cantidad mensual de 90,184 euros por cada familiar discapacitado físico, psíquico o sensorial y reconocido como tal por el organismo competente y que conviva con el beneficiario o que esté a su cargo en algún establecimiento especial.

Este importe se aplicará a partir del 1 de agosto de 2010 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2011, momento a partir del cual estará sujeto a la revisión salarial de los artículos 26 y 27.

Artículo 30. Seguro colectivo de vida.

Para todo el personal de la empresa con edad inferior a los 65 años, se establece un seguro colectivo de vida, con prima a cargo de la empresa, que garantiza a los asegurados las siguientes cuantías:

- 1) En caso de muerte por enfermedad común o invalidez absoluta o total: 18.030,00 euros
- 2) Muerte por accidente: 18.030,00 euros
- 3) Muerte por accidente de circulación: 24.400,00 euros
- 4) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, invalidez total o absoluta derivada de accidente de trabajo: 36.060,00 euros.

Artículo 31. Préstamos.

La empresa tiene creado un fondo de préstamos a favor de sus empleados en activo por una cuantía global máxima de 24.847 euros.

Este importe se aplicará a partir del 1 de agosto de 2010 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2011, momento a partir del cual estará sujeto a la revisión salarial de los artículos 26 y 27.

Este fondo se distribuirá conforme lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en aplicación de las siguientes normas:



Grupo A.

- 1) Compra o construcción de la vivienda habitual.
- 2) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante, cónyuge o hijos.

Importe máximo: 6.000 euros.

Forma de pago: 50 mensualidades.

Requisitos.

Para compra o construcción de vivienda habitual, presentación del contrato de compra de la vivienda o escritura notarial de la misma, o proyecto de construcción y permiso de obras en el segundo caso del punto 1.

Por enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante, cónyuge o hijos, presentación de certificado médico que indique la enfermedad o la necesidad de la intervención quirúrgica, así como el presupuesto para el tratamiento de dicha enfermedad o intervención quirúrgica. Aportación posterior de los justificantes de gastos realizados.

Grupo B.

- 1) Reparación de vivienda habitual.
- 2) Pago de hipoteca.
- 3) Compra de vehículo.

Importe máximo: 3.000 euros.

Forma de pago: 30 mensualidades.

Requisitos.

Para las reparaciones de viviendas se debe aportar, junto a la solicitud, justificante de pago del permiso de obras municipal y el presupuesto correspondiente a la reparación que pretenda realizar.

Para el pago de hipotecas se deberá justificar la existencia de la misma fehacientemente. Este anticipo, será por el valor del vencimiento del recibo a pagar, sirviendo de base el importe del último vencimiento, sin que pueda exceder de la cantidad asignada a este apartado.

Para la compra de vehículo también tendrá que demostrarlo fehacientemente mediante la presentación de la documentación que acredite dicha compra. El





vehículo deberá estar matriculado a nombre del solicitante.

La justificación del pago referente a los puntos 1, 2 y 3 del presente Grupo, deberá presentarse a la Comisión constituida al efecto, como máximo en la siguiente reunión de dicha Comisión, presentando el justificante de haber realizado la obra o haber pagado la hipoteca o vehículo en su caso.

Grupo C.

1) Varios.

Importe máximo: 1.200 euros.

Forma de pago: 20 mensualidades.

Normas generales.

- Para la concesión de los préstamos se respetará estrictamente tanto el tiempo transcurrido desde el pago del anterior como la fecha de entrada de la solicitud del nuevo préstamo.

- El plazo máximo para la presentación de solicitudes será el periodo comprendido entre un mes antes y un mes después de la fecha del hecho causante.

- Todas las solicitudes deberán ser acompañadas por la documentación correspondiente al Grupo solicitado.

- El importe a conceder vendrá determinado dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos, deberá adjuntar a su solicitud el peticionario con la excepción de los préstamos regulados en el Grupo C.

Los préstamos de cualquier modalidad podrán solicitarse por un importe inferior a la estipulada, teniendo en cuenta que la deducción mínima mensual será de 30 euros.

- No se concederá ningún nuevo préstamo mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad, asimismo, deberá transcurrir un periodo mínimo de 3 meses entre la cancelación de un préstamo y la solicitud de otro.

- Tendrán preferencia los préstamos de mayor cuantía y que se destinen a problemas específicos de la vivienda habitual y enfermedad grave. Se entenderá como vivienda habitual la que sirve de residencia al trabajador la mayor parte del año.





- De comprobarse falsedad en la documentación adjunta a la solicitud o en los requisitos exigidos, el trabajador tendrá que devolver en un plazo de 3 meses la cantidad que reste del préstamo, quedando inhabilitado a perpetuidad para solicitar préstamos de ninguna modalidad.
- La concesión de los préstamos deberá ser aprobada por una Comisión nombrada por la representación de los trabajadores y de la Empresa. Las solicitudes deberán dirigirse al Departamento de Personal.
- La cantidad anticipada no devengará intereses de ninguna clase y podrá ser reintegrada en plazo inferior al señalado como máximo.

No obstante, al importe del préstamo se le calculará el interés legal fijado en los Presupuestos Generales del Estado vigente en la fecha de la concesión del préstamo y se declarará dicho interés como renta, llevándose a cabo la retención correspondiente a cada trabajador.

- Si el trabajador cesase en sus relaciones con la empresa, por cualquier causa, deberá cancelar automáticamente la cantidad que tuviese pendiente de reintegro del préstamo concedido.
- La Comisión de Préstamos se reunirá al día siguiente laboral al pago de la nómina mensual, autorizando a la empresa a la concesión de préstamos.
- La Comisión de Préstamos estudiará todas las solicitudes que se presenten con carácter de urgencia para lo cual deberá existir siempre un fondo de reserva de 1.200 euros.

Para la concesión de estos préstamos urgentes, la Comisión se reunirá en un plazo máximo de 48 horas desde la fecha de petición, no concediéndose préstamos urgentes sin el consentimiento expreso de la misma.

Artículo 32. Ayuda para estudios.

La empresa tiene creado un fondo de ayudas de estudio a favor de los hijos de los trabajadores en activo por una cuantía global máxima de 12.640 euros.

Este importe se aplicará a partir del año 2010 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2011, momento a partir del cual estará sujeto a la revisión salarial de los artículos 26 y 27.

Este fondo se repartirá por acuerdo de la Comisión de Becas y la Empresa, entre todos los hijos de los trabajadores que reúnan las condiciones que se especifican seguidamente y que deberán unir a la solicitud:

1) Enseñanza superior.



Acreditar mediante certificación las asignaturas aprobadas del curso anterior y la matriculación en el curso actual.

2) Educación especial.

Documento acreditativo de estar matriculado en un centro reconocido para impartir dicho tipo de educación.

3) Educación infantil, primaria y secundaria.

Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

4) Restantes enseñanzas.

Acreditar haber pasado al curso superior, teniendo como máximo dos asignaturas pendientes del curso anterior, así como acreditar de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

Solo se concederán las ayudas cuando los estudios sean realizados e impartidos por centros oficiales o reconocidos oficialmente como tales por el Ministerio de Educación y Ciencias. En el caso de la educación infantil y dada la escasez de centros oficiales actual, se admitirán las matriculaciones realizadas en guarderías o centros de educación infantil.

Únicamente se concederá una ayuda por hijo y año.

La Comisión de Becas estará formada por cuatro miembros, dos asignados por la Empresa y dos por los representantes de los trabajadores.

Dicha Comisión de Becas, para la concesión de las ayudas tendrá presente en todo momento la normativa vigente.

Artículo 33. Formación.

La empresa realizará cursos de formación profesional con la finalidad de atender tanto las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la compañía como de facilitar la promoción individual.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva y, en consecuencia, como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación.

En base a los principios expuestos en los párrafos anteriores, esta formación se impartirá dentro de la jornada laboral aunque, si fuera necesario, se podrá

continuar fuera de la jornada laboral.

Capítulo VII. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 34. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora. 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 o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quién deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Alternativamente, y previa comunicación a la empresa con al menos quince días de antelación, se podrá realizar la acumulación de 1 hora diaria como reducción de jornada desde el momento del alta (reincorporación de maternidad).

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 aquella. Tendrá el mismo derecho quién 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 la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quién deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Además de lo expuesto en el párrafo anterior y exclusivamente para el cuidado de menores de 12 años, se podrá solicitar la reducción de jornada de 1/15 con igual reducción del salario. El ejercicio de esta reducción estará supeditado a la capacidad organizativa por parte del empresario quien deberá justificar por escrito su decisión.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 35. Excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los siguientes periodos de



excedencia:

- A un periodo 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 pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los dos primeros años 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.
- A un período de hasta dos años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, 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 o trabajadora 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 reincorporación.

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 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.

Málaga, 4 de agosto de 2010.

Por la representación social (firmas ilegibles).

Por la representación empresarial (firma ilegibles).



ANEXO I

**Tabla remuneraciones para los años 2009 y 2010
(hasta 31 de julio)**

Nivel	Salario Base	Plus Asistencia (A)	Pagas Extras	Total
Técnico Superior	29.165,15	3.032,02	4.860,86	37.058,03
Técnico 1.º	27.107,71	3.032,02	4.517,95	34.657,69
Oficial 1.º	24.833,70	3.032,02	4.138,95	32.004,67
Oficial 2.º 3.º año	22.668,02	3.032,02	3.778,00	29.478,05
Oficial 2.º 2.º año	22.668,02	3.032,02	3.778,00	29.478,05
Oficial 2.º 1.º año	20.863,26	3.032,02	3.477,21	27.372,49
Auxiliar administrativo 2.º año	19.058,40	3.032,02	3.176,40	25.266,82
Auxiliar administrativo 1.º año	17.253,63	3.032,02	2.875,61	23.161,27

**Tabla remuneraciones para los años 2010
(a partir del 1 de agosto) y 2011**

Nivel	Salario Base	Pagas Extras	Total
Técnico Superior	28.934,73	4.822,45	33.757,18
Técnico 1.º	26.986,34	4.497,72	31.484,06
Oficial 1.º	24.832,85	4.138,81	28.971,66
Oficial 2.º 3.º año	22.781,95	3.796,99	26.578,94
Oficial 2.º 2.º año	22.781,95	3.796,99	26.578,94
Oficial 2.º 1.º año	21.072,84	3.512,14	24.584,98
Auxiliar administrativo 3.º año	19.363,64	3.227,27	22.590,91
Auxiliar administrativo 2.º año	17.654,52	2.942,42	20.596,94
Auxiliar administrativo 1.º año	16.771,73	2.795,29	19.567,02