



DILIGENCIA DE SUBSANACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE OFICINAS DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SUELO Y VIVIENDA DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA, 2010-2012

En El Puerto de Santa María a 1 de febrero de 2010.

En referencia al escrito recibido de la Consejería de Empleo, con fecha de 26 de enero de 2010, con número de registro de salida 01211 y a los efectos de subsanar el Art. 6 del Convenio, en su apartado m), párrafo segundo, que literalmente dice:

“También tendrían derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta 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. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres”.

Se debe modificar el periodo de duración en aplicación del Art. 46.3 del E.T., pasando a ser “no superior a dos años”. Por lo que el párrafo segundo del Art. 6, apartado m) quedará redactado tal y como se indica a continuación:

“También tendrían derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta 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. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres”.

Sin nada más que subsanar del Convenio Colectivo del Personal de Oficinas de la Empresa Municipal de Suelo y Vivienda de El Puerto de Santa María, S.A. se firma por triplicado ejemplar a fecha de encabezamiento.

Por la Empresa Sr. Presidente SUVIPUERTO, Fdo.: D. Enrique Moresco García.

Por los Empleados Representante de los Trabajadores, Fdo.: Juan de Dios Ordóñez García.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE OFICINAS DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SUELO Y VIVIENDA DE EL PUERTO DE SANTA MARIA, S.A.

1.- APLICACIÓN





El presente Convenio Colectivo será de aplicación únicamente a los empleados adscritos a las oficinas de administración de la empresa, si bien indicar, que los mismos se registrarán en sus relaciones laborales, por lo acordado en su contrato de trabajo, en defecto de lo anterior por el presente Convenio; y con carácter general por lo establecido en las Disposiciones Generales sobre la materia, como es el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 29 de Marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas complementarias.

Consiguientemente quedan expresamente excluidos aquellos trabajadores adscritos a cualquier otra actividad social que pueda desempeñar la empresa en la actualidad o en un futuro, tales como las de construcción.

2.- DURACIÓN

La vigencia del presente Convenio se establece para el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 2.010 al 31 de Diciembre 2.012, renovable en sus aspectos económicos anualmente, tal como se determina en la cláusula undécima de la misma.

3.- JORNADA LABORAL Y FLEXIBILIDAD HORARIA

3.1. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será para todo el personal de 35 horas semanales, de 8 a 15:00 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. Si bien en los periodos que se indican la jornada quedará distribuida de la manera que se transcribe a continuación:

- | | |
|--|-------------------------------|
| • AÑO 2010, jornada reducida (8,00 a 14,30) desde el | 1-06-10 hasta el 30-09-2010 |
| • AÑO 2011, jornada reducida (8,00 a 14,30) desde el | 1-05-2011 hasta el 30-09-2011 |
| • AÑO 2012, jornada reducida (8,00 a 14,30) desde el | 1-05-2012 hasta el 15-10-2012 |

Los empleados tendrán derecho durante la jornada laboral a un descanso intermedio de 20 minutos, (debiendo de disfrutarse entre las 8:30 a 10:30 horas), el cual tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

La jornada laboral correspondiente al lunes, martes y miércoles Santo, jueves y viernes de Feria de El Puerto así como los días comprendidos entre el 21 de diciembre hasta el 5 de enero, ambos inclusive, se reducirán la jornada dos horas diarias.

Anualmente se establecerá a través de los Calendarios Laborales de cada centro, la distribución de la jornada, los cuales deberán confeccionarse antes del 31 de enero de cada año.

3.2.- FLEXIBILIDAD HORARIA.

La Dirección de la empresa, previo acuerdo con el representante legal de los trabajadores, podrá fijar horarios de trabajo flexibles, acomodados al número de horas legalmente establecidas para la actividad, por días o cómputo semanal de mayor duración.

El trabajador podrá solicitar, al objeto de poder conciliar la vida familiar y laboral, adaptar el horario anteriormente reseñado previo acuerdo con la dirección y respetando al menos el horario de atención al público que a la fecha es de 10:00 h a 14:00 h. Deberá solicitarse con al menos 15 días de antelación al inicio del horario personalizado y deberá ser aprobado, formalizando el correspondiente acuerdo, por la dirección de la empresa.

3.3 FESTIVIDADES.

Los días 24 y 31 de diciembre, serán considerados festivos en el ámbito empresarial; dichos días se establecen como días de descanso para todos los empleados.

4.- PERIODO DE PRUEBA

Las admisiones del personal se consideran provisional durante el periodo de prueba que se establezca en el contrato de trabajo, no pudiendo exceder de los que a continuación se detalla para cada grupo profesional:

A) Técnico Titulado con Grado Superior o Medio	6 Meses
B) Personal Administrativo	2 Meses
C) Personal Técnico no titulado (F.P. o similar)	2 Meses
D) Personal Subalterno	1 Mes
E) Personal de Oficios Varios	3 Semanas

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento de hijos, interrumpen el cómputo del periodo de prueba.

5.- VACACIONES Y PUENTES OPCIONALES

5.1.- VACACIONES.

Todo el personal disfrutará anualmente 23 DÍAS LABORABLES. Ampliándose un día más por cada trienio de antigüedad, hasta un máximo de 28 días. En cualquier caso, y si lo permiten las necesidades de la empresa, al menos 10 días laborales, se disfrutarán en los meses de junio a septiembre.

En el mes de febrero de cada año, se establecerá un cuadro de vacaciones en la empresa, que será distribuido por la Dirección de la misma, previa propuesta individual del personal.

Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no

pudiéndose en ningún caso, compensarse en metálico ni ser acumuladas para otro año. Si bien con carácter excepcional y previa autorización del Jefe del departamento de administración, podrá posponerse no más de siete días laborales, para que su disfrute se efectúe dentro de los quince primeros días del año natural siguiente.

El disfrute de las vacaciones anuales, especialmente en los periodos de semana santa, navidad y otras festividades, será rotativo para todos los trabajadores, teniéndose en cuenta las funciones que desempeñe en la empresa. Para aquellas situaciones en las que dos o más empleados hayan solicitado el mismo período vacacional y la empresa entienda incompatibles ambas concesiones, se establecerá un proceso rotativo que favorezca por igual a todos los empleados, y la Comisión Paritaria será la encargada de solucionar dichas situaciones de incompatibilidad.

Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente que requiera hospitalización, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta hospitalaria, debiendo el trabajador presentar los oportunos justificantes. Podrá disfrutar el resto de sus vacaciones cuando reciba el alta médica.

5.2.- PUENTES OPCIONALES.

Para el 2010, 2011 y 2012 será;

Semana	Santa	/	Navidad
50%.....			Puente.

En navidad se establecerá los 3 días más favorables y que giren entorno al 25 de diciembre, es decir 21, 22, 23 ó 26, 27 y 28.

6.- LICENCIAS O PERMISOS RETRIBUIDOS

A los efectos de disfrute de las licencias y permisos indicados en este apartado 6, salvo el a), se considera equiparado el concepto de cónyuge, pareja de hecho y concubinato, es decir, la situación de aquellos trabajadores que acrediten la convivencia con su pareja durante un periodo superior a 2 años. Dicha situación de concubinato, se deberá acreditar de la forma más conveniente y aportando cuantos documentos sean precisos y deberá contar con el visto bueno del representante legal de los trabajadores.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y acreditando posteriormente la necesidad de la licencia, podrán disfrutar de la misma por los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 20 días naturales, en caso de matrimonio o unión de hecho inscrita en el



Registro de Uniones de Hecho de la Provincia. En aquellos contratos temporales cuya duración sea inferior al año, se prorrateará los días de licencia a disfrutar en función del tiempo trabajado.

b) 5 días naturales, por fallecimiento del cónyuge o pareja, hermanos, padres e hijos o pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. En este supuesto el afectado podrá solicitar, si así lo considerase, la ampliación de dichos días a cuenta de las vacaciones reglamentarias del año.

c) 2 días naturales por fallecimiento de familiares políticos no anunciado anteriormente hasta 2º grado o consanguíneo hasta 3º grado.

d) 4 días naturales, por enfermedad grave, parto, cesárea, hospitalización e intervención quirúrgica de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario en casos excepcionales.

En los casos de enfermedad grave y/u hospitalización, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la empresa y aceptación por la empresa.

e) 1 día natural, por Primera Comunión o celebración análoga en otra religión del hijo, nieto o hermano, coincidiendo con el día de la celebración.

f) 4 días laborales, por nacimiento, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, siendo prorrogables dichos días, previa justificación médica, en caso de gravedad por el nacimiento, tanto de la madre como del propio hijo.

g) Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable, para la realización de métodos prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que sea prescrita por el facultativo y ésta sea coincidente dentro de la jornada laboral, y no exista posibilidad de realizarla fuera de la jornada. La empleada que lo solicite, deberá justificar su asistencia y con reseña de su duración.

h) 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.

i) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

j) Consulta médica, los trabajadores acogidos al presente convenio, se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de I.T., previa petición y posterior justificación a la Dirección de la empresa del tiempo invertido.

k) Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro de formación



profesional u otro centro legalmente reconocido para cursar estudio de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrán acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, estableciéndose procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo.

l) Licencia por Maternidad y Gestación. La trabajadora tendrá derecho a un periodo de dieciséis semanas interrumpidas de licencia retribuida, en el supuesto de parto (gestación y lactancia), ampliables a dieciocho en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, excepto las seis semanas que habrán de ser inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre, para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante la madre, en el supuesto de que el padre trabaje, podrá optar por que éste disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean interrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizadas a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Igualmente tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo y hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Si bien la concreción horaria y la determinación del periodo de esta licencia, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, y éste deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación, la fecha en el que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador sobre la concreción horario y la determinación de los periodos de disfrutes previstos en el presentado apartado, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento legalmente establecido, si así lo decidiese cualquiera de las partes.

Igualmente si el parto fuese prematuro y por cualquier causa el neonato tuviera que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre a partir de la fecha del alta hospitalaria.

En el supuesto de adopción o acogimiento, si el hijo es menor de nueve meses, la licencia tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución administrativa o judicial por la que se constituye la adopción o acogimiento. Si el hijo es menor de cinco años la duración máxima de la licencia será de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar el derecho.

En los supuestos de baja de la mujer trabajadora como consecuencia de riesgos

durante el embarazo, será de aplicación todo lo dispuesto en el capítulo III del Real Decreto 1.251/2001, de 16 de noviembre así como lo establecido en la Ley 39/99, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de los trabajadores.

Asimismo las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a lactancia de su hijo menor de doce meses, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

m) Excedencia Por Cuidado De Familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrían derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta 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. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

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

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

n) Para supuestos excepcionales como pueda ser enfermedad de familiares directos, en los que sea preciso solicitar flexibilidad horaria para la realización de la jornada laboral, se podrá solicitar la misma sin necesidad de preavisar con antelación de 15 días requerido.



ñ) En los casos en el que el empleado haya optado por la posibilidad de reducción de jornada por guarda legal de un menor, por parte de la empresa se cotice por este el 100% hasta que el niño cumpla la edad de 2 años, todo ello a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

o) Todas aquellas cuestiones relacionadas con la Conciliación Familiar y no recogidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa estatal y autonómica.

7.- CATEGORIAS PROFESIONALES:

Grupo I. Técnico superior.

I.1. Técnico Superior con Jefatura.

I.2. Técnico Superior.

I.3. Psicólogo

Grupo II. Jefatura de Administración.

II.1. Jefatura de Administración.

Grupo III. Técnico Medio.

III.1. Técnico Medio con Jefatura.

III.2. Técnico Medio.

Grupo IV. Administrativos.

IV.1. Administrativo. Jefe Sección.

IV.2. Técnico Edificación-Delineante.

IV.3. Administrativo.

Grupo V. Auxiliares y operarios.

V.1. Auxiliar Administrativo.

V.2. Conserje-ordenanza-Operario limpieza.

8.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Tendrá la consideración legal de salarios, todas las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o especie que reciban por la prestación de sus servicios



laborales a la empresa en su tiempo de trabajo efectivo, así como por los periodos de descanso computables como tal.

Cuando los empleados tengan contratos con jornada parcial, la retribución prevista en este capítulo, será reducida en igual porcentaje a la de su jornada laboral.

Y no tendrá tal consideración, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados en el desarrollo propio de sus funciones.

Estando compuesta la estructura salarial por los siguientes conceptos:

8.1.- SALARIO BASE

Tendrá la consideración de Salario Base el establecido en la tabla salarial anexa a éste

Convenio para cada categoría profesional reseñada.

8.2.- ANTIGÜEDAD:

a) Se establece un complemento personal de antigüedad para todas las categorías profesionales, a razón de trienios y en la cuantía resultante de aplicar un 3,5% sobre el Salario Base vigente en el momento de producirse.

El número de trienios máximos computables serán de 10, no teniendo ningún carácter económico, los sucesivos, una vez alcanzados éstos.

Su devengo se efectuará los días primeros de los meses de Enero y Julio de cada año, según la fecha de ingreso del empleado en la empresa; aplicándose desde Enero, si la incorporación se hubiera producido en el primer semestre y desde Julio si se hubiese incorporado en el segundo semestre del año.

A efectos de la percepción del plus de antigüedad, se tendrá en cuenta para los nuevos empleados que se incorporen a la plantilla fija, los periodos de los servicios prestados para la empresa, con contratos temporales, si bien será aplicable siempre y cuando que sea inmediatamente previo al pase a su condición de empleado fijo de esta empresa.

En este caso, se le notificará al empleado el periodo reconocido a tal efecto, debiendo de aportar previamente éste informe de vida laboral expedido por la Tesorería Territorial de la Seguridad Social.

Quedando siempre entendido que el periodo reconocido no será aplicable a los efectos de cálculo de indemnización por extinción de contratos o despido del empleado.



b) Al haberse modificado el porcentaje aplicable a los trienios en el concepto de antigüedad que se recoge en el apartado 8.2, del presente Convenio, el importe que por dicho concepto tenga reflejado el personal en su recibo de salarios del mes de diciembre de 2.009, a partir de enero de 2.010 se le respetará como "Antigüedad Consolidada".

Anualmente sobre dicha cuantía, se le aplicará el mismo porcentaje de incremento que tengan los conceptos salariales.

Devengándose el próximo trienio en base a los términos recogidos en el punto del Convenio anteriormente reflejado a razón del 3,5% sobre el salario base que tenga reconocido en función de su categoría profesional.

El importe resultante y en los sucesivos trienios se reseñará en el recibo de salarios bajo el concepto de Antigüedad.

8.3.- COMPLEMENTO DE PUESTO:

Tendrá la consideración de Complemento de Puesto el establecido en la tabla salarial anexa a éste Convenio para cada categoría profesional reseñada.

8.4.- COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN:

El complemento de dedicación es una retribución complementaria de carácter particular que retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o iniciativa con que se desempeña el trabajo. La percepción de esta retribución complementaria durante un periodo de tiempo no originará, en ningún caso, derecho respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos, ni tendrá carácter permanente.

Para la designación del personal que debe percibir este complemento de dedicación, un máximo de dos trabajadores de forma simultánea, se tendrán en cuenta los siguientes criterios por parte de la dirección de la empresa:

- Desarrollo de una jornada laboral superior a lo establecido, con un mínimo de 21 horas al trimestre.
- Trabajos que requieran una permanente localización.
- Actividades adicionales a desarrollar, o desarrolladas.
- Excepcional rendimiento.

El periodo de disfrute de dicho complemento no podrá ser inferior a tres meses.

La cuantía trimestral del Complemento de Dedicación se establece dependiendo del puesto desempeñado en la empresa, según la siguiente tabla.



Técnico Superior con Jefatura y Técnico Superior: 1.050 €

Jefatura Administración, Psicólogo, Técnico Medio con Jefatura y Técnico Medio: 900 €

Administrativo-Jefe de Sección, Administrativo y Técnico Edificación-

Delineante: 600 €

Auxiliar administrativo y Conserje-Operario Limpieza: 450 €

8.5.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:

El empleado con carácter general tendrá derecho anualmente a percibir dos pagas extraordinarias, por importe del salario base más plus de antigüedad.

Su devengo se efectuará por semestres, y se abonarán conjuntamente con los salarios de los meses de Junio y Diciembre.

A petición del trabajador, igualmente podrá abonarse prorrateadamente con carácter mensual entre los doce meses del año.

Cuando el periodo de trabajo efectivo sea inferior al semestre natural, el importe de las mismas, se abonará en proporción al tiempo de trabajo.

8.6.- PLUS DE PANTALLA:

Aquellos trabajadores que de manera habitual permanezcan más del 50% de la jornada laboral utilizando, como herramienta de trabajo, el ordenador con visualización de la pantalla, devengarán un plus de pantalla, en la cuantía que se refleja en la tabla retributiva de éste Convenio.

8.7.- PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece con carácter general para todos los empleados un Plus de Transporte mensual, cuya cuantía se reseña en la tabla salarial de éste Convenio.

8.8.- DESPLAZAMIENTOS y DIETAS:

8.8.1-Cuando el empleado tenga que efectuar un desplazamiento para la empresa, se le abonará en concepto de Kilometraje la cuantía que se refleja en la tabla retributiva de éste Convenio.

8.8.2-Cuando el empleado tenga que pernoctar en otra localidad distinta a la que reside o tiene su centro de trabajo, por el interés de la empresa, se abonará una dieta en razón de alojamiento a 60,00€ por noche y una dieta de manutención de 45,00€ día completo (8,00 a 22,00 horas), de no ser así será dieta, 23,00€.





8.9.- HORAS EXTRAORDINARIAS:

Cuando por razones del servicio el empleado tuviera que realizar horas extraordinarias, previa a las mismas, deberán ser autorizadas por el Jefe del departamento de

Administración, con el visto bueno del Gerente.

Las horas extraordinarias preferentemente serán compensadas con periodo de descanso incrementado en un 75% sobre la unidad de horas. No obstante, por acuerdo entre las partes podrán ser retribuidas económicamente, en cuyo caso el importe será con un incremento del 50% sobre el precio de la unidad de hora.

Cuando se opte por la compensación en descanso, la fecha del disfrute será por acuerdo entre las partes, si bien la misma deberá disfrutarse dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que se realizaron las mismas, debiéndose de comunicar por el jefe de cada departamento al de administración.

A los efectos procedentes se consideran:

a) Horas Extraordinarias Normales: Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal semanal, no contempladas en los apartados siguientes.

b) Horas Extraordinarias Estructurales, se entienden como tales las necesarias por circunstancias imprevistas, ausencias de personal, cambios de turnos u otros motivos de carácter derivados de la naturaleza de la actividad de que se trate.

c) Horas Extraordinarias por Fuerza Mayor: Son las que vienen exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

El límite máximo de horas extraordinarias no podrá superar el legal de 80 horas anuales.

8.10.- PREMIO DE PERMANENCIA:

Los empleados que cumplan de forma ininterrumpida 25 años de antigüedad en la empresa, y que durante los mismos no hubieran tenido sanción disciplinaria grave en su expediente personal, se le abonará un premio en metálico de una sola vez, por el importe que se reseña en la tabla retributiva de éste Convenio, el cual será efectivo en el mismo mes en el que se cumpla.

8.11.- PREMIO DE VINCULACION:

Se establece un premio de vinculación empresarial, por quinquenios, consistente en el pago de una cuantía bruta anual, cuyo importe se refleja en la tabla de conceptos retributivos a éste Convenio, la cual será pagadera de una sola vez en



el mes de abril del año en que se cumpla el mismo, así como en lo sucesivo, hasta alcanzar el 2º y siguientes periodos quinquenales.

El citado premio tendrá carácter acumulativo en los sucesivos quinquenios, es decir, que la cuantía reseñada para el mismo será multiplicada por cada periodo quinquenal que tenga el empleado en cada momento.

8.12.- AYUDA ESCOLAR:

Se establece anualmente una ayuda de estudios para hijos de empleados cuyas bases y cuantías para cada curso escolar se detallan en el anexo de la tabla retributiva de éste Convenio.

Si bien para poder percibir tal ayuda deberán cumplir los siguientes requisitos:

* El empleado tendrá que pertenecer a la plantilla de la empresa mediante contrato indefinido.

* Las ayudas se concederán para cursos completos, no para firmas sueltas, excepto los trabajadores de la empresa para los que será pactado por la Dirección de la empresa.

* La edad máxima de los beneficiarios será de 25 años.

* Todos aquellos hijos que cursen educación preescolar deberán tener como mínimo 3 años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicita la ayuda.

* Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar la solicitud antes del día 15 de septiembre de cada año, para los hijos que cursen enseñanza Secundaria y antes del 17 de octubre, cuando se cursen estudios Universitarios, con los justificantes pertinentes que acrediten la petición.

Con la solicitud individual deberá de acompañarse justificante/s del centro donde se esté realizando los estudios.

Esta ayuda nada mas que podrá ser solicitada por uno de los cónyuges o pareja de hecho, cuando ambos trabajen tanto para esta empresa, como para cualquier otra empresa municipalizada del Excmo. Ayuntamiento de El Puerto de Santa María, donde se tenga establecida ayuda escolar o similar a ésta.

9.- ENFERMEDAD - ACCIDENTE

9.1- BAJA POR ENFERMEDAD:

La empresa abonará a los empleados que causen baja por accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad común, desde el primer día de la baja, el complemento salarial hasta alcanzar el 100% de su retribución bruta mensual.





En los supuestos de una segunda baja por enfermedad común sin hospitalización, se disminuirá en un 5% su retribución bruta mensual y si se produjera una tercera baja se disminuirá en un 20%, siendo éste el tope para siguientes bajas en el mismo año o ejercicio.

El citado complemento se abonará durante un periodo máximo de un año por accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad con hospitalización y hasta 3 meses por enfermedad común.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, será de aplicación siempre que se cumpla con la obligación de comunicar la situación de enfermedad o accidente, mediante la presentación del correspondiente parte de baja, alta o confirmación, dentro de los tres días laborales siguientes a la fecha del hecho causante, en el departamento de administración de la empresa.

Tal como se determina en el apartado 4, del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se reserva el derecho a verificar el estado de enfermedad o accidente del empleado.

La negativa del empleado a efectuarse el reconocimiento médico que le pudiera encomendar la empresa, dará origen a la pérdida económica del complemento antes descrito.

9.2 INVALIDEZ PROVISIONAL:

Los trabajadores que tengan en suspenso su contrato de trabajo por causa de Invalidez provisional y la prestación económica que perciba del Órgano Gestor, no llegara a cubrir la totalidad de sus remuneraciones líquidas mensuales, la Empresa complementará durante dicho periodo a estos trabajadores la diferencia existente entre dicha prestación y el 100% de los haberes mensuales líquidos, que percibían como remuneraciones comunes y fijas en el mes anterior a la fecha en que fue dado de baja por Incapacidad Temporal.

Para efectuar el cálculo de lo anterior, se tomará la media de las remuneraciones netas percibidas en los 3 meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha de la última baja por incapacidad temporal.

10.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

La empresa pondrá a disposición del personal a su servicio, un fondo económico por una cuantía de 9.000.- €, para tal fin.

De forma que, el empleado que tenga el carácter de fijo de plantilla, podrá solicitar un anticipo reintegrable de hasta 3.000.- € sin interés, el cual será reintegrado en las 12 mensualidades siguientes a su concesión.



Las cuotas podrán ser iguales o mediante propuesta del empleado, en cuyo caso, deberá de aceptarse por la Dirección de la empresa en el momento del pago.

La concesión del citado anticipo estará siempre condicionada a la existencia de fondos en igual o superior cantidad a la solicitada y, en ningún caso podrá sobrepasar el importe del fondo económico previsto por la empresa.

Si por cualquier circunstancia el empleado que hubiera dispuesto de algún anticipo reintegrable, causara baja definitiva en la empresa, autoriza expresamente desde su petición, a que ésta le deduzca de su liquidación el importe total de las cuotas pendientes de vencer.

11.- REVISIÓN SALARIAL

Durante la vigencia del presente convenio, anualmente se efectuará la revisión de los conceptos salariales descritos en la tabla salarial anexa a las mismas, así como cada uno de los conceptos retributivos reseñados en los recibos de salarios con carácter individual de los empleados, llevándose a cabo en función del incremento que experimente el Índice de Precios al Consumo real del año inmediatamente anterior (mes de diciembre), incrementado en un 0,50% en el primer año (2010), en un 0,75% en el segundo año (2011) y en 1,25% en el tercer año (2012), y su aplicación será con efecto económico retroactivo al día 1 de enero de cada año.

En el supuesto de que se diese un IPC negativo, no se aplicaría reducción en los conceptos que integran el recibo de pago (nomina), garantizándose por tanto el poder adquisitivo de todos los empleados que integran la empresa.

12.- DERECHOS SOCIALES

12.1 PREMIO DE NATALIDAD:

La empresa abonará a partir del 1 de enero de 2.010, a todos aquellos empleados con contrato indefinido, un premio de natalidad por nacimiento, ya sea por gestación o adopción legal de un hijo, por el importe que se reseña en la tabla salarial de éste Convenio.

El pago se efectuará en la nómina del mes siguiente a la fecha del nacimiento o de la adopción legal, para lo cual el empleado deberá acreditarlo ante el Departamento de Administración de la empresa mediante el correspondiente certificado de nacimiento o de adopción original expedido por el Registro Civil correspondiente.

12.2 AYUDA POR HIJO MINUSVÁLIDO:

Con independencia de las asignaciones que se perciban con cargo a la Seguridad



Social, la empresa abonará a aquellos trabajadores que tengan hijos disminuidos o minusválidos, psíquicos o físicos, una gratificación mensual por cada hijo que se encuentre así calificado, por el importe que se reseña en la tabla salarial de éste Convenio.

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho, mediante la presentación a la empresa de fotocopia compulsada de la resolución por la que se le reconozca la disminución o minusvalía, emitida por la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía u Organismo competente en la materia.

12.3 APORTACIÓN PLAN DE JUBILACIÓN

Dado que los sistemas públicos de protección social vienen estableciendo sistemáticamente un desfase entre las retribuciones reales que perciben los trabajadores, con los promedios de pensiones públicas que se obtiene tras alcanzar la edad de jubilación, la empresa al objeto de paliar esta pérdida del poder adquisitivo de sus empleados, establece una mejora en ese apartado.

Para la consecución de lo anterior, la empresa destinará anualmente para cada empleado con contrato indefinido adscrito a las oficinas de administración, el importe equivalente al 3% de la retribución bruta anual de cada trabajador, añadiendo ésta a la aportación a un Plan de Pensiones o de Jubilación, cuyo beneficiario será el propio empleado.

Sobre las cantidades ya aportadas (año anterior) le será aplicado anualmente el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) publicado por el Instituto Nacional de Estadística para cada año anterior, incrementado en un 0,50% en el primer año (2010), en un 0,75% en el segundo año (2011) y en 1,25% en el tercer año (2012), y su aplicación será con efecto económico retroactivo al día 1 de enero de cada año.

En el supuesto de que se diese un IPC negativo, no se aplicaría reducción en los conceptos que integran el recibo de pago (nomina), garantizándose por tanto el poder adquisitivo de todos los empleados que integran la empresa.

Las aportaciones dinerarias por parte de la empresa se efectuarán mensualmente.

No obstante los empleados podrán igualmente efectuar a su cargo las aportaciones complementarias que estimen oportunas, con la periodicidad que se tenga suscrita.

El hecho de que algún trabajador con contrato indefinido dejase de prestar sus servicios en la empresa, dará como resultado la no aportación, desde esa fecha, por parte de la empresa de cantidad alguna al fondo o plan del que fuese beneficiario, quedando a favor del empleado lo aportado desde su constitución.



En este caso el trabajador podrá, a su elección: continuar con sus aportaciones personales, si las hubiera o deseara comenzar con ellas, suspender temporalmente la vigencia del mismo, o bien, rescatar el capital a esa fecha si ello fuese posible en virtud de las características del plan o fondo constituido. En éste último caso los gastos del rescate será por cuenta del trabajador.

La constitución del fondo para los planes de pensiones deberá de estar siempre acogida a lo que la legislación vigente disponga al efecto, como es la Ley 8/1997, Reguladora de planes y fondos de pensiones, como en al Ley 30/1995, Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Igualmente deberá estar sometida a lo que la legislación laboral y tributaria establezca en lo referente a la consideración de productos recibidos en especie.

12.4 JUBILACIÓN

De acuerdo con lo establecido en la Ley 14/2005 de 1 de julio, se establece que la edad ordinaria de jubilación será obligatoria para los empleados a la edad de los 65 años, siempre y cuando que se cumpla la siguiente condición:

Que el empleado afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el periodo mínimo de cotización, esto es, 15 años y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

12.4.1 Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo:

1.- Jubilación Parcial:

Los trabajadores que tengan cumplidos 60 años de edad y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán acogerse a la jubilación parcial regulada por el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre; para ello el empleado comunicará por escrito su propósito de jubilarse parcialmente con una antelación de , al menos, tres meses a la fecha prevista, debiendo facilitar a la empresa informe de vida laboral y certificados de bases de cotización, para acreditar que reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de la Seguridad Social.

La empresa concertará con el empleado un contrato a tiempo parcial, reduciendo a elección de éste su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y u máximo de un 85%. La celebración de este contrato de trabajo no supondrá la pérdida de las condiciones de trabajo ni la antigüedad que le corresponda al empleado.

La empresa realizará simultáneamente un contrato de relevo con otro empleado en situación de demandante de empleo, en los términos que legalmente

establezca la legislación vigente.

La duración de este contrato será por el mismo periodo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación obligatoria de 65 años.

La jornada laboral será, al menos, igual a la reducida por el trabajador que se jubila parcialmente.

El cómputo de horas de trabajo que anualmente tenga que realizar el empleado que opta por la jubilación parcial, se procurará que las mismas queden concentradas en un periodo de tiempo, a concretar entre las partes, y dentro de la jornada laboral habitual que realiza la empresa.

La retribución salarial que percibirá el empleado jubilado, será la misma que percibía en el momento de su jubilación, si bien, con el mismo porcentaje de reducción que haya tenido su jornada laboral.

12.4.2 Jubilación Anticipada:

Al personal que solicite ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social la jubilación anticipada antes de los 65 años de edad y consiguientemente la extinción de su contrato de trabajo, la empresa le abonará un premio consistente en la misma cuantía de su retribución bruta mensual, inmediatamente anterior a la fecha de su jubilación de los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Antigüedad, Complemento de Puesto y Complemento de Actividad, según la siguiente escala:

A los 60 años	4 mensualidades s/ párrafo anterior
A los 61 "	3 mensualidades " "
A los 62 "	2 mensualidades " "
A los 63 "	1 mensualidad " "
A los 64 "	1/2 mensualidad " "

Igualmente el empleado que solicite la jubilación anticipada entre los 60 y los 64 años de edad ante el citado Instituto Nacional de la Seguridad Social, la empresa le abonará mensualmente hasta cumplir los 65 años de edad el importe resultante de calcular el porcentaje que se establece en la escala que se detalla seguidamente, sobre la base reguladora que haya obtenido de la prestación de jubilación concedida por la Entidad Gestora de la Seguridad Social:

Jubilación a los 60 años	22% s/base reguladora de la prestación
" 61 "	16% " " "
" 62 "	10% " " "



“ 63 “

4% “ “ “

El empleado vendrá obligado a presentar en la empresa antes de efectuar el 1º pago del complemento anteriormente indicado, fotocopia compulsada de la Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En el supuesto caso que, entre el importe de la pensión bruta concedida y el porcentaje del complemento que otorga la empresa, sumados ambos, superara el importe máximo de la pensión pública de la Seguridad Social (revisar para 2010: 2.232,54.- € en 2.006)

, el importe del complemento a cargo de la empresa, será la diferencia entre lo que perciba de la Seguridad Social y el límite establecido para cada año, hasta completar la edad de los 65 años, fecha en la se extinguiría definitivamente éste complemento a cargo de la empresa.

12.4.3 Jubilación a los 64 años:

Los trabajadores que al cumplir los 64 años de edad y reúnan los requisitos exigidos por la Ley para tener derecho a la prestación económico por jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social, podrá acogerse a la “jubilación especial a los 64 años”, regulada por el Real Decreto 1194/85 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quedando la empresa obligada a sustituirle al tiempo de su cese, por otro trabajador inscrito como demandante de empleo, mediante contrato que tenga una duración mínima de un año.

En este supuesto no será de aplicación ni las cantidades ni los porcentajes de incentivación a la jubilación anteriormente relacionados en los puntos 11.4.1 y 11.4.2.

12.5 BOLSA PERMISO RETRIBUIDO

Todos los empleados de la empresa podrán disponer, previa comunicación a la Dirección de la empresa, de 21 horas efectivas en el año 2010, en el 2011 será de 24 horas y en el 2012 de 28 horas para atender asuntos de carácter personal.

La petición previa deberá ser autorizada por el Jefe de administración, si bien, su concesión únicamente estará supeditada a que no afecte al desarrollo normal de su puesto o en épocas de mayor actividad de la empresa.

12.6 SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES:

La empresa concertará con una Compañía de Seguros una póliza colectiva que ampare a todos los empleados de la misma, cubriéndoles las contingencias de riesgos de muerte e invalidez y por los capitales que se detallan en la tabla retributiva de las presente Normas Reguladoras.



Los capitales reseñados se actualizarán con el mismo incremento que haya experimentado las tablas salariales en el periodo de vigencia del presente Convenio.

12.7 ASISTENCIA MEDICA

La empresa suscribirá una póliza de asistencia sanitaria para todo el personal fijo de plantilla, por la que se vendrá a cubrir la asistencia médica de especialistas complementaria al Servicio Público de Salud.

A cargo de la empresa será únicamente la cuota fija mensual que tenga establecido la Compañía, por lo que cualquier otro servicio que soliciten los beneficiarios, será por su cuenta.

La citada póliza está actualmente suscrita con la Compañía SANITAS, si bien atendiendo la calidad de los servicios que preste la misma, se podría cambiar de compañía, si éstos fuesen insatisfactorios o por cualquier otro motivo que se produzca durante a vigencia del contrato con la misma.

12.8 SEGURIDAD - SALUD LABORAL

La empresa deberá tener suscrito el Plan de Evaluación y Valoración de Riesgos Laborales, a través de un servicio de prevención ajeno.

Igualmente deberá velar para la salud laboral de los empleados, para lo cual éstos tendrán que efectuarse un reconocimiento médico con carácter anual, tal y como determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en los términos establecidos en el Artículo 22 de la misma.

12.9 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Dada la constante evolución que va teniendo los sistemas administrativos, jurídicos o contables, así como la legislación aplicable a éstos, ello unido al desarrollo y avance de los sistemas de ofimática; todo ello hace que esta empresa, considere esencial y de especial interés potenciar la capacidad profesional de los Recursos Humanos de que dispone.

Por lo que bianualmente con cargo a la empresa, todo el personal vendrá obligado a realizar un curso de formación y reciclaje, acorde con sus respectivos puestos de trabajo, y que venga a potenciar su mayor conocimiento y profesionalidad, anotándose el mismo en su expediente personal.

Los mismos irán encaminados en las áreas jurídicas, administrativas, así como contable e informática o cualquier otra que se considere conveniente o propuesta en su momento, bien por la Dirección de la empresa o por los empleados de la misma.





Los cursos serán impartidos en el lugar, fecha y hora que se establecerán en el programa, si bien, su contribución horaria será de un 50% por cada parte.

12.10 ASISTENCIA LEGAL

La empresa se obliga a prestar servicio de asistencia jurídica a todos los trabajadores afectados por las presentes normas, en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil que se le incoen, así como en las actuaciones que se le promuevan en su contra con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o administrativo, siempre y cuando que sea como consecuencia de actos u omisiones realizadas en el ejercicio de sus funciones o cargos, y que con tales actuaciones, no se le causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Empresa o el Excmo. Ayuntamiento de nuestra ciudad.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de un Letrado y Procurador, igualmente se pueden utilizar los servicios propios bien de los profesionales que disponga esta empresa, o concertarse los servicios profesionales libres, cuando se carezca de los mismos; o por no ser de la especialidad jurídica requerida en el caso.

13.- FALTAS Y SANCIONES

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en los que resulten de pertinente aplicación.

Se consideran faltas leves:

- La falta de atención y diligencia con los clientes.
- Las discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- La no comunicación, con antelación, debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Son faltas graves:

- La reiterada falta de atención y diligencia con los clientes.
- Las reiteradas discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.





- La embriaguez y uso de sustancias estupefacientes de forma ocasional.
- Faltar dos días al trabajo al mes sin causa justificada.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores y compañeros.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.

Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- La reiterada negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Queda incluido en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La sustracción de documentos e información confidencial de la empresa y/o su transmisión a personas ajenas a la misma.
- La simulación comprobada de enfermedad o accidente; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
- Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
- Presentar síntomas continuos de embriaguez o de uso de estupefacientes durante el trabajo.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.





- Los malos tratos de palabra u obra o falta de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
- El acoso sexual, entendiendo como tal aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- Las establecidas en el art.54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas graves:

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

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta al mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa. Se respetaran las garantías legalmente establecidas para el procedimiento sancionador.

En especial, dar a conocer al delegado sindical el expediente sancionador y la





sanción impuesta.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o cuando lo decida la dirección de la empresa.

La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones que se le impongan. La prescripción de las faltas se producirá, si no se ha impuesto sanción o no se ha iniciado el expediente sancionador, a los 10 días en las faltas leves, a los 20 días las faltas graves, y a los 60 días las faltas muy graves a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

14.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Para el fomento de la contratación indefinida y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida y su Reforma de 9 de Julio del 2001, Ley 12/2001, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida", previsto en dichas disposiciones.

Dadas las circunstancias del Sector de Oficinas y Despachos se acuerda establecer para los contratos determinados en el art. 15, aptdo b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, sobre las circunstancias del mercado, la duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En los contratos de tiempo parcial indefinido, las horas complementarias no podrán superar el 30% de la jornada pactada.

Disposición Adicional I

En el caso de que la Empresa Municipal de Suelo y Vivienda fuese asimilada por el Exc. Ayuntamiento, se preverá la posibilidad que todos los trabajadores sean integrados en la plantilla laboral del Exc. Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

Disposición Final

1- Se constituye una Comisión mixta paritaria para la interpretación, aplicación y de seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral vigente.



2- Dicha Comisión estará compuesta de dos miembros del personal, uno de los cuales será el representante de los trabajadores y otro elegido por los trabajadores y por dos miembros de la Dirección de la empresa (el Director Gerente y el Consejero Delegado), independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

3- La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio, así como de lo establecido en la Legislación Laboral vigente en cada momento.

4- Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, como la Empresa, cuando tengan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en este Convenio o de lo establecido en la Legislación Laboral vigente, deberá dirigirse por escrito a la Comisión Mixta Paritaria de éste Convenio.

5- La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días después de celebrar la reunión.

En el caso de que no se llegará a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo de 15 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Justicia Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

6- La Convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogándose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

El Puerto de Santa María, a 21 de diciembre de 2.009. Por la Empresa Sr. Presidente SUVIPUERTO, Fdo.: D. Enrique Moresco García. Por los empleados Representante de los trabajadores, Fdo.: D. Juan de Dios Ordoñez García.



TABLA SALARIAL 2010

S/convenio suvipuerto: Incremento 2010 de un 1,3% (IPC real 0,8% + 0,5%).

SALARIO BASE:	2009	0,8 + 0,5	2010	
TECNICO SUPERIOR CON JEFATURA	1.837,78	23,89	1.861,67	
TECNICO SUPERIOR	1.837,78	23,89	1.861,67	
PSICÓLOGO	1.837,78	23,89	1.861,67	
JEFATURA DE ADMINISTRACIÓN.....	2.020,81	26,27	2.047,08	
TÉCNICO MEDIO CON JEFATURA.....	1.539,29	20,01	1.559,30	
TÉCNICO MEDIO	1.539,29	20,01	1.559,30	
ADMINISTRATIVO CON JEFATURA.....	1.431,62/1.539,29	18,61/20,01	1.450,23/1.559,30	
TÉCNICO EDIFICACIÓN-DELINEATE.....	1.431,62	18,61	1.450,23	
ADMINISTRATIVO	1.431,62	18,61	1.450,23	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.158,01	15,05	1.173,06	
CONSERJE, ORDENANZA, OPERARIO LIMPIEZA ...	800,00	10,40	810,40	
COMPLEMENTO DE PUESTO:	2010	2011	2012	
TECNICO SUPERIOR CON JEFATURA	1.400,00	+IPC	+IPC	
TECNICO SUPERIOR.....	1.200,00	+IPC	+IPC	
PSICÓLOGO	1.000,00	+IPC	+IPC	
JEFATURA DE ADMINISTRACIÓN.....	1.100,00	+IPC	+IPC	
TÉCNICO MEDIO CON JEFATURA.....	1.250,00	+IPC	+IPC	
TÉCNICO MEDIO	1.000,00	+IPC	+IPC	
ADMINISTRATIVO CON JEFATURA.....	360,00	400,00	420,00	
TÉCNICO EDIFICACIÓN-DELINEATE.....	310,00	350,00	370,00	
ADMINISTRATIVO	310,00	350,00	370,00	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	290,00	330,00	350,00	
CONSERJE, ORDENANZA, OPERARIO LIMPIEZA ...	210,00	250,00	270,00	
OTROS CONCEPTOS:	2009	0,8 + 0,5	2010	
8.6 Plus de Pantalla	mensual	28,07	0,36	28,43
8.7 Plus de Transporte	mensual	51,80	0,67	52,47
8.8 Kilometraje	mensual	0,24	0,00	0,24
8.10 Premio de Permanencia.....	cumplimiento 25 años	593,75	7,72	601,47
8.11 Premio Vinculación.....	quinquenal	119,70	1,56	121,26
8.12 Ayuda Escolar	anual			
“ Guardería Escolar		79,17	1,03	80,20
“ Educación Preescolar		134,58	1,75	136,33
“ Educación Primaria		150,41	1,96	152,37
“ E.S.O.		166,25	2,16	168,41
“ Bachillerato / Form.Prof.....		190,00	2,47	192,47
“ Universidad/Ciclo Formativo Grado Sup.....		237,49	3,09	240,58
12.1 Premio de Natalidad: f(466).....	2009	332,50	0,8 + 0,5	2010
12.2 Ayuda por hijo minusvalido:	mensual	172,14	2,24	174,38
12.6 POLIZA DE SEGUROS				2009
- Fallecimiento del asegurado				181.249,75
- Fallecimiento del asegurado por accidente.....				181.249,75
- Fallecimiento del asegurado por accidente circulación				181.249,75
- Invalidez permanente total(trabajo habitual) o absoluta.....				181.249,75

El Puerto de Santa María, a 15 de enero de 2.010. Por la Empresa. Por los



Trabajadores, Firmas.

NOTA: Los conceptos económicos anteriormente relacionados, serán objeto de revisión anual según establece la cláusula 11º del presente Convenio.

Y los capitales descritos para el seguro de vida y accidentes, la revisión se efectuará a la conclusión de los 3 años de vigencia, según se describe en el artículo 12.6 del Convenio

