

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPO DE PROYECTOS SOCIALES DE GESTIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, S.A. (Código de Convenio n.º 9009592), que fue suscrito con fecha 10 de junio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de agosto de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPO DE PROYECTOS SOCIALES DE GESTIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito territorial, personal y funcional.

Ámbito Territorial. El presente convenio colectivo será de aplicación a la Empresa Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, S.A. en todo el territorio del Estado Español.

Ámbito Personal. Los preceptos contenidos en este convenio afectan a todos los trabajadores de Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, S.A.

Ámbito Funcional. Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo, en el ámbito personal y territorial anteriormente mencionado, que se desarrollan en el marco del objeto social de la Empresa consistente en la gestión de cooperativas de viviendas y la promoción inmobiliaria.

Capítulo II. Vigencia, duración y revisión o denuncia.

Artículo 2. Vigencia.

El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2.010.

Artículo 3. Duración.

La duración del acuerdo será de 3 años, es decir, desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre del 2.012. Si llegada la fecha del vencimiento del convenio, las partes no hubieran denunciado el mismo, se prorrogará tácitamente año a año, salvo acuerdo entre las partes, siendo objeto de negociación todos los puntos que las partes soliciten.

Artículo 4. Revisión y denuncia.

Cualesquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente acuerdo antes del 31 de octubre de 2012 por cualquier medio fehaciente.

El escrito de denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes firmantes de este acuerdo.

Las partes convienen que, finalizada la vigencia del convenio colectivo por denuncia de alguna de ellas, el contenido tanto normativo como obligatorio del mismo no perderá vigencia hasta la entrada en vigor del que lo suceda. Se exceptúa de lo anterior la cláusula referida a la subida salarial y al artículo 9.1.

Capítulo III. Vinculación y garantías personales.**Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la improcedencia de alguna de las cláusulas pactadas, quedará sin efecto la totalidad del acuerdo, debiendo ser negociado íntegramente.

Artículo 6. Períodos de prueba.

Se aplicarán como períodos de pruebas los legalmente vigentes en cada momento.

Los períodos de incapacidad temporal no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

Capítulo IV. Retribuciones, jornada, vacaciones y permisos.**Artículo 7. Retribuciones.**

La subida salarial se producirá en los años de convenio mediante cantidad a cuenta a determinar y una revisión para adecuar la subida salarial al IPC real más



la variación acordada. Dicha compensación se efectuará una vez publicado el IPC de noviembre a noviembre y se regularizará preferentemente en el mes de diciembre de cada ejercicio (tanto al alza como a la baja).

Año 2010:

Salario base: En el año 2010 el incremento salarial del concepto de salario base será equivalente al IPC real en los términos indicados (nov. a nov.). Se abonará, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010, una cantidad a cuenta del 1% aplicado al concepto de salario base.

Para aquellos trabajadores con salario base inferior o igual a 17.000,00€ brutos anuales, a fecha 30 de noviembre de 2009 y calculado a jornada completa, el incremento salarial del concepto de salario base será el equivalente al IPC real + 0,5%. Se abonará, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010, una cantidad a cuenta del 1,5% aplicado al concepto de salario base.

Antigüedad: En el año 2010 el incremento salarial del concepto de antigüedad será equivalente al IPC real en los términos indicados (nov a nov). Se abonará, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010, una cantidad a cuenta del 1% aplicado al concepto de antigüedad.

Se exceptúa de la revisión salarial, los trienios devengados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994 para los cuales se mantiene lo dispuesto en el artículo 7.º del convenio colectivo de 1994-1995, publicado en el B.O.E. de 21 de abril de 1995. Así mismo se mantiene vigente lo dispuesto en el artículo 7.2 y 7.3 del referido convenio.

Cláusula de revisión: Se establece una cláusula de revisión para el supuesto en que el IPC real, computado desde el 30 de noviembre de 2009 al 30 de noviembre de 2010, sea inferior o superior 1%. La empresa regularizará preferentemente en el mes de diciembre (tanto al alza como a la baja) la diferencia entre la cantidad entregada a cuenta y el IPC real con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010.

Para aquellos trabajadores con salario base inferior o igual a 17.000,00€ brutos anuales, a fecha 30 de noviembre de 2009 y calculado a jornada completa, se establece una cláusula de revisión para el supuesto en que el IPC real, computado desde el 30 de noviembre de 2009 al 30 de noviembre de 2010, sea inferior o superior al 1%. La empresa regularizará preferentemente en el mes de diciembre (tanto al alza como a la baja) la diferencia entre la cantidad entregada a cuenta y el IPC real más 0,5% con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010.

Año 2011:

Salario base: En el año 2011 la revisión salarial del concepto de salario base será

equivalente al IPC real más 0,5% en los términos indicados (nov. a nov.). Se abonará, desde el 1 de enero de 2011, una cantidad a cuenta aplicada sobre el concepto de salario base.

Antigüedad: En el año 2011 el incremento salarial del concepto de antigüedad será equivalente al IPC real + 0,5% en los términos indicados (nov a nov). Se abonará, desde el 1 de enero de 2011, una cantidad a cuenta aplicada sobre el concepto de antigüedad.

Se exceptúa la revisión salarial a los trienios devengados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994 para los cuales se mantiene lo dispuesto en el artículo 7.º del convenio colectivo de 1994-1995, publicado en el BOE de 21 de abril de 1995. Así mismo se mantiene vigente lo dispuesto en el artículo 7.2 y 7.3 del referido convenio.

Cláusula de revisión: Se establece una cláusula de revisión para el supuesto en que el IPC real, computado desde el 30 de noviembre de 2010 al 30 de noviembre de 2011, sea inferior o superior a la cantidad a cuenta abonada. La empresa regularizará preferentemente en el mes de diciembre (tanto al alza como a la baja) la diferencia entre la cantidad a cuenta y el IPC real más 0,5% con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011.

Año 2012:

Salario base: En el año 2012 la revisión salarial del concepto de salario base será equivalente al IPC real más 1% en los términos indicados (nov a nov). Se abonará, desde el 1 de enero de 2012, una cantidad a cuenta aplicada sobre el concepto de salario base.

Antigüedad: En el año 2012 el incremento salarial del concepto de antigüedad será equivalente al IPC real más 1% en los términos indicados (nov a nov). Se abonará, desde el 1 de enero de 2012, una cantidad a cuenta aplicada sobre el concepto de antigüedad.

Se exceptúa la revisión salarial a los trienios devengados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994 para los cuales se mantiene lo dispuesto en el artículo 7.º del convenio colectivo de 1994-1995, publicado en el BOE de 21 de abril de 1995. Así mismo se mantiene vigente lo dispuesto en el artículo 7.2 y 7.3 del referido convenio.

Cláusula de revisión: Se establece una cláusula de revisión para el supuesto en que el IPC real, computado desde el 30 de noviembre de 2011 al 30 de noviembre de 2012, sea inferior o superior a la cantidad a cuenta abonada. La empresa regularizará preferentemente en el mes de diciembre (tanto al alza como a la baja) la diferencia entre la cantidad a cuenta y el IPC real más 1% con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012.

Definición concepto de antigüedad: La cantidad en concepto de antigüedad consistirá en un aumento periódico por tiempo de servicios prestados, consistente en trienios sin tope, para todas las categorías profesionales y cuyo valor a 30 de noviembre de 2009 era de 655,74 € brutos anuales por trienio, cuyo abono se efectuará distribuidos en 14 pagas anuales. Este importe se incrementará anualmente con la subida salarial pactada en cada ejercicio para este concepto.

La cantidad se percibirá a partir del primer día del año natural en que se cumplan los trienios.

Artículo 8. Dietas y kilometraje.

Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade y fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta. El valor de la dieta completa se fija en la cantidad de 53,34 €.

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad que se fija, como máximo, en 0,19 € por kilómetro.

Artículo 9. Jornada, horarios y descanso.

1. Se establece una jornada anual máxima de mil seiscientos setenta y cinco horas (1.675) para los años 2010, 2011 y 2012.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso retribuido de 15 minutos diarios.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán el carácter de días de permiso retribuido.

El día 5 de enero el horario de trabajo será de 8:30 a 14:00 horas.

El Miércoles Santo el horario será de 8:30 a 14:00 horas.

Para el año 2010 tendrán carácter de días de permiso retribuido los tres días que las partes han establecido.

Para los años 2011 y 2012 serán pactados los tres días de permiso retribuido antes del 30 de noviembre del año anterior a su disfrute, una vez que se conozca el calendario laboral.

2. Con excepción de las personas que desarrollan tareas comerciales y aquellas otras específicamente señaladas en su contrato de trabajo, el horario será el siguiente:

Del 1 de junio al 30 de septiembre de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

Para el resto del año, de lunes a jueves, cada Centro de trabajo en función de la

jornada existente actualmente, podrá acogerse, con una interrupción de una o dos horas a mediodía a alguno de los siguientes horarios:

De ocho treinta a las dieciocho horas, con una interrupción de una hora a mediodía, o de nueve a las dieciocho treinta horas en los mismos términos.

Con una interrupción de dos horas a mediodía de ocho treinta a las catorce horas y de dieciséis a las diecinueve horas, o bien de nueve a las catorce horas y de las dieciséis a las diecinueve treinta horas.

El trabajador comunicará a su responsable jerárquico superior si desea entrar antes o prolongar la jornada. Una vez realizada la elección por parte de los trabajadores se remitirá a la Subdirección General para su visto bueno. Dicha opción deberá estar en poder de la Subdirección General antes de finalizar el año siendo de aplicación para el ejercicio siguiente.

Los viernes que no se incluyan en la jornada intensiva el horario será de 8:30 a 14:00 horas.

Las personas que desarrollan tareas comerciales y aquellas otras específicamente señaladas en su contrato de trabajo, atendiendo a la especialidad de su función, tendrán el horario que se pacte entre ellas y la empresa, atendiendo a las necesidades comerciales de cada momento.

Artículo 10. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales.

Las vacaciones se podrán fragmentar en dos periodos, siendo la duración mínima de siete días naturales. Con relación a este periodo, se consolida el cómputo de Semana Santa, Navidad, Año Nuevo, Semana de Reyes y aquellas semanas en que se ubiquen los días de permiso retribuido, de un día más de los laborales existentes, no computándose como laborable el día de permiso retribuido.

El sistema de cómputo de días para las semanas citadas en el párrafo anterior, sólo será aplicable cuando se solicite únicamente una de estas semanas.

En los casos no previstos en el apartado anterior las vacaciones se computarán de la siguiente forma: el primer día de cómputo será el primer día hábil a efectos de trabajo y el último será el último día hábil a efectos de trabajo, produciéndose la incorporación el siguiente día hábil a efectos de trabajo.

Los trabajadores del Centro de Trabajo de Pamplona disfrutarán de un período de vacaciones durante San Fermín, es decir, desde el día 6 al 14 de julio y podrán fraccionar el resto de los días de vacaciones en otros dos periodos más. En caso de que se soliciten vacaciones en los días inmediatamente anteriores y/o



posteriores, pero continuos, a los días 6 al 14 de julio, se considerarán como un periodo de los dos disponibles citados anteriormente, y se computarán con el mismo criterio que las vacaciones ordinarias, siendo por tanto, de al menos 7 días la duración mínima de este periodo.

El disfrute de vacaciones se realizará preferentemente en los cuatro meses de duración de la jornada intensiva, presentando la solicitud de disfrute al responsable jerárquico superior, para su posterior envío a la Subdirección General de la empresa, a los efectos de dar su visto bueno, con anterioridad al 31 de marzo del año 2010, 2011 y 2012. En aquellos centros de trabajo con 5 o menos trabajadores el mayor de los períodos de vacaciones será disfrutado en el mes de agosto.

El disfrute de los días de vacaciones en la Semana de Reyes se podrá solicitar como vacaciones correspondiente al año anterior a su disfrute o bien del mismo año.

Los períodos de disfrute vacacional se concederán atendiendo a las necesidades de la empresa y tendrán prioridad los trabajadores de mayor antigüedad.

En caso de petición de disfrute de un mismo período y salvadas las necesidades de la empresa y la conformidad del responsable jerárquico superior, tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad.

Artículo 11. Enfermedad y revisión médica.

Con independencia de lo establecido legalmente, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal hasta el 100% del salario real, en los siguientes casos:

1. Hospitalización del trabajador, desde que se inicie hasta que termine.
2. Enfermedades o accidentes de duración inferior a treinta días desde la fecha de la baja y por una duración máxima anual de cuarenta y cinco días en cada año natural. Los tres primeros días de baja en cómputo anual son cubiertos por la empresa, el resto no.

La política de prevención de riesgos laborales y salud laboral de la empresa se seguirá ejerciendo con la información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores, con las mejoras que ofrece la empresa y considerando la legislación vigente en cada momento.

La empresa seguirá manteniendo el concierto con la Sociedad de Prevención que se determine en cada momento, las actividades de Servicio de Prevención Ajeno, en las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía, y Psicología, Vigilancia Médica de la Salud para todos los centros de trabajo.





La empresa, en su interés por la protección y la vigilancia de salud de los trabajadores, seguirá realizando anualmente el reconocimiento médico a todos sus trabajadores que se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

El mencionado reconocimiento se lleva a cabo cuando el trabajador presta su consentimiento y respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Las ausencias y faltas al trabajo justificadas debidamente mediante volante del médico de cabecera o especialista, no serán descontadas del salario real.

Artículo 12. Permisos retribuidos y sin sueldo.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Tres días en caso de nacimiento de un hijo o adopción.
3. Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad mientras dure la enfermedad u hospitalización. El disfrute de estos días se podrá solicitar mientras dure la enfermedad u hospitalización y se evaluará previamente por el responsable jerárquico superior, para su posterior envío a la Dirección de la empresa, a los efectos de dar el visto bueno definitivo.
4. Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.

En los supuestos 2, 3 y 4 anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a los 150 Kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.

Dos días por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter de la misma del salario a que tuviera derecho en la



empresa. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente acuerdo.

Para los supuestos específicos de formación aplicables y en las mismas condiciones establecidas.

Un día natural para matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

Artículo 13. Maternidad, lactancia y cuidado de menores.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

a) El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad de la mujer trabajadora, paternidad, así como por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

b) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, aplicándose la normativa vigente respecto de los partos múltiples. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada



siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

c) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

d) Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente para la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que atiende a la trabajadora, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Este cambio de puesto se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrán efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior supuesto.

En el supuesto en el que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría profesional, si bien, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de trabajo. Sólo en el caso de que no existiese ningún puesto de trabajo compatible procederá el inicio de la situación de incapacidad temporal.





Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así se certifique médicamente.

Artículo 14. Anticipos y/o préstamos.

La empresa podrá conceder a los trabajadores que así lo soliciten, un préstamo sin interés de hasta un importe equivalente a cinco mensualidades, con un máximo de 6.010,12 €, a devolver por medio de descuento en nómina de un porcentaje no inferior al 10% mensual del bruto a percibir por el trabajador, por las siguientes causas:

- a) Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres o asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- b) Para adquisición de vivienda habitual.
- c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- d) Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- e) Para aquellas obras en la vivienda del trabajador, necesarias para su normal utilización.

Se establecerá un listado de solicitudes, teniendo prioridad las dos primeras causas sobre el resto, por lo que dicho listado de orden podrá modificarse en relación a los mismos.

La consecución de dicho préstamo será discrecional por parte de la empresa, dependiendo de su situación económica en cada momento. Estos préstamos quedan limitados a los trabajadores con antigüedad superior a un año.

Artículo 15. Medidas sociales.

a) Guarda legal: Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de ocho años, o algún disminuido psíquico o físico que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El horario del disfrute resultante de la reducción arriba indicada, lo fijará el trabajador sobre la base de las necesidades que surjan de la guarda legal de sus hijos, el tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida.

b) Trabajo en pantallas: El articulado de éste punto se remite a la Ley de Trabajo y Seguridad en pantallas de la Comunidad Económica Europea.



c) Salario mínimo: Ningún trabajador afectado por este acuerdo estará por debajo de 749,21 € brutos / mes, durante la vigencia del convenio, para el personal laboral con jornada completa. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial tendrán un mínimo proporcional a la referida cantidad.

d) Pre-inscripciones a las Cooperativas gestionadas por esta empresa: se extenderá al conjunto de los trabajadores de G.P.S. Gestión, S.A., el cobro mínimo de la pre-inscripción.

Capítulo V. Formación, horas extraordinarias.

Artículo 16. Formación.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) 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.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10% del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3. Bolsa de estudios. La empresa podrá conceder subvención y/o ayudas para la realización de estudios relacionados con su puesto de trabajo a los trabajadores que así lo soliciten, atendiendo a la oportunidad e idoneidad de los mismos.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Se suprimen las horas extraordinarias con carácter general.

En el caso de que fuera necesario hacerse, el valor de la hora se calculará sobre el salario base hora, y teniendo un recargo del 100% las realizadas en días laborables y el 200% las realizadas en días festivos.

Las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma: 1 hora extraordinaria en día, tanto laboral como festivo, igual a dos horas de tiempo libre.

Artículo 18. Derechos sindicales.



Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este acuerdo se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda a 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquellos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

Asimismo, se establece que si la empresa tuviera más de 100 trabajadores, un delegado sindical podrá acumular hasta el 50% de las horas sindicales asignadas al resto de los delegados, siempre y cuando el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa y los delegados cuyas horas se van a acumular sean de su misma candidatura y colegio electoral, no obstante, permanecerá en su puesto de trabajo, al menos, el 50% de su jornada semanal.

De igual manera las partes acuerdan que la Dirección de la Empresa, a solicitud de los Representantes de los Trabajadores, mantendrá reuniones trimestrales con ellos en las que se les informará de la evolución económica de la Empresa, y en especial: del volumen de negocio, estructura de plantilla, modalidades contractuales, relación de oficinas y seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 19. Cláusula de remisión.

En todos los temas no abordados o contemplados en este texto se estará a lo marcado en la legislación existente fijada en el Estatuto de los Trabajadores, o por cualquier otra normativa que sustituya o complemente a dicho Estatuto.

Artículo 20. Comisión paritaria.

1. Se crea la comisión paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio, formada por 2 vocales en representación de la empresa y otros 2 en representación de los trabajadores.
2. Esta comisión paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.
3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión, al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos 1 miembro de cada representación.



4. Las funciones de la comisión son las siguientes:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Ejercitar las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes, con tal carácter.

5. Todas las resoluciones que esta comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Artículo 21. Categorías profesionales.

Se establecen para el año 2010 las siguientes categorías profesionales que se citan a continuación, a las que sea acompañan los salarios provisionales a 1 de enero de 2010.

Categorías y salarios.

Tabla salarial provisional 2010.

	Euros
Auxiliar administrativo comercial	14.118,86
Auxiliar informático	15.450,26
Titulado Diagnóstico Social	15.891,70
Ordenanza	16.449,17
Oficial informático	17.657,45
Agente de Campo	19.190,70
Auxiliar administrativo	19.190,70
Comercial	19.190,70
Oficial 2. ^a	19.731,90
Oficial 1. ^a	21.018,38
Titulado grado medio Parque Público	22.071,81
Jefe sección	24.673,75
Contable	27.403,14
Programador	27.403,14
Secretario/a de Dirección	28.425,27

Jefe contabilidad	28.425,27
Responsable informático	31.583,64
Jefe zona	37.110,77
Titulado grado medio general	37.110,77
Director económico	37.110,77
Director de producción	38.689,95
Director técnico	38.689,95
Responsable área jurídica	38.689,95
Titulado Superior	38.689,95
Jefe superior	39.479,55
Director de operaciones	39.479,55
Director delegación	39.479,55

Se entenderá como Titulado Superior, Titulado de Grado Medio General, Titulado Grado Medio Parque Público y Titulado de Diagnóstico Social el personal que esté en posesión de un título o diploma oficial de Grado Superior o Medio, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertada en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

Madrid, 10 de junio de 2010.