

III CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE RECURSOS AMBIENTALES "COTO DE LA ISLETA"

Código del Convenio: 11003590012004

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre La Empresa, y los/las trabajadores/as que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo será el Centro de Recursos Ambientales del Puerto de Santa María, en la provincia de Cádiz.

Ningún/a trabajador/a podrá ser contratado/a por debajo de las condiciones fijadas, por el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Las normas contenidas en este Convenio regirán en el centro de trabajo que constituye el C.R.A., y se aplicará a los/as trabajadores/as del mismo.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio se suscribe por un período de dos años de vigencia contados a partir del 1 de Enero de 2.013, fecha a partir de la cual tendrá plena eficacia salvo en los casos que expresamente se determine hasta el 31 de Diciembre de 2014, cualquiera que sea la fecha de su publicación en Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 4. Denuncia, Prorroga y Revisión

1 - Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior.

2 - De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos.

Artículo 5. Compensación y Absorción

Las condiciones establecidas en el vigente Convenio sustituyen, compensan y

absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación. Este operará de forma global y en computo anual. Las garantías que se regulen en el presente Convenio serán «Ad Personam» y se considerará que sustituyen todas las condiciones laborales anteriores.

Artículo 6. Vinculación A la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. Si resultare anulado total o parcialmente, el Convenio devendría ineficaz, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

Artículo 7. Comisión Paritaria del Convenio

A) La Comisión Paritaria se crea al amparo y conformidad del art 85 apdo. e) del E.T. Analizará de forma previa o simultánea, todas las controversias, situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones, denuncias de índole laboral individual o colectiva que puedan formularse por los trabajadores o sus representantes ante la inspección de Trabajo y S.S., Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, que se produzcan o nazcan de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

La comisión paritaria, estará integrada por seis miembros tres en representación de la empresa y otros tres miembros por parte de los trabajadores, en proporción a la representación de las listas sindicales, también podrá incluir asesores externos como miembros plenos de cada parte. Al finalizar la reunión se levantará acta que incluirá el acuerdo adoptado por las partes o las opiniones de cada parte.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- 1º. Interpretación auténtica del Convenio
- 2º. Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
- 3º. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- 4º. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5º. Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo en el máximo de diez días. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada. Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Los



lugares de notificación será respectivamente la sede de la empresa en El Puerto de Santa María y la sede del

Sindicato a que pertenezca los representantes de los trabajadores o el indicado por estos, respectivamente, siendo válida la notificación al Preidente del Comité de Empresa.

B) Cuando se produzca desacuerdo durante el período de Consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del E.T., se podrán someter las discrepancias por cualquiera de las partes a esta Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, esta nombrará un árbitro de Mutuo Acuerdo, a cuyo laudo de forma vinculante se someterán las partes, con la misma eficacia jurídica que una resolución de la comisión paritaria en los términos del artículo 91.4 del E.T.

Si no propusieran las partes uno de mutuo acuerdo inicialmente, cada parte propondrá dos candidatos que no podrán estar vinculados a organización patronal o sindical alguna.

En el caso de que posteriormente se comprobase dicha vinculación el laudo será nulo a todos los efectos. Los candidatos deberán ser profesionales o funcionarios de reconocida trayectoria (Catedráticos, profesores universitarios, Inspectores de Trabajo o abogados que reconocidamente hayan defendido indistintamente a empresas y trabajadores, también se podrán elegir de las listas de árbitros de la Junta de Andalucía, SERCLA o de Colegios Profesionales). Cada parte podrá tachar a uno de los dos candidatos y si no se pusieran de acuerdo las partes entre los dos candidatos, se procederá por sorteo.

C) A los efectos previstos en el apartado e) del artículo 85 del E.T. de los trabajadores se procederá como en el caso anterior, ampliando el plazo para la convocatoria de la Comisión Paritaria a quince días que podrá realizar cualquiera de las partes.

Capítulo II. Organización del Trabajo y Clasificación Profesional

Artículo 8. Organización del Trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, teniendo por objeto, alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en un uso óptimo de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores/as

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los/las representantes de

trabajadores/as tendrán las funciones, derechos y facultades que les atribuye la legislación vigente y lo establecido en este Convenio.

Artículo 9. Grupos Profesionales

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Acuerdo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

GRUPO PROFESIONAL I.

Se adscriben:

DIRECTOR GERENTE.

- Comunicación con la inspección municipal
- Definir los objetivos del centro
- Coordinar la gestión del centro
- Establecer procedimientos
- Identificar ineficiencias
- Gestión del conocimiento.
- Promover la participación
- Innovación y Desarrollo. Detección de necesidades u oportunidades.
- Aprobar los productos
- Aprobar el programa de ventas
- Aprobar el plan de mantenimiento
- Representación del centro ante clientes y proveedores
- Establecer y ejecutar la política de comunicación del centro

GRUPO PROFESIONAL II.

Se adscriben:

JEFE UNIDAD PRODUCCIÓN



- Coordina la unidad
- Comunicación con el resto de unidades
- Comunicación con Gerencia
- Generación de la demanda
- Propuesta de nuevos productos en base a detección de oportunidades
- Verificación de cierre de incidencias generadas por esta unidad
- Propuestas formativas del personal
- Coordinación de informes de seguimiento y evaluación.
- Coordinación en la elaboración de inventarios.

JEFE UNIDAD ADMINISTRACIÓN

- Coordina la unidad
- Comunicación con el resto de unidades
- Comunicación con Gerencia
- Gestión de recursos humanos (contratos, turnos y horarios), suministros y contratos con servicios externos
- Inventario
- Prevención de riesgos laborales, procedimientos y propuestas formativas
- Generación de la demanda
- Coordinación de caja y facturas

GRUPO PROFESIONAL III.

Se adscriben:

GESTOR DE INNOVACIÓN

- Creación y mantenimiento de fichas técnicas
- Estudios de análisis a petición del coordinador de la unidad
- Propuesta y diseño de nuevos productos o actividades a petición del Jefe de la





Unidad.

- Revisión y actualización de programas y actividades existentes.
- Elaboración de la ficha técnica de nuevos producto a comercializar.
- Apoyo a los gestores de atención al cliente y presupuesto en la preparación de los medios y espacios necesarios las actividades.

GESTOR DE VENTAS

- Captación de clientes a través de visitas personalizadas, llamadas telefónicas, mailing
- Comercialización on-line
- Seguimiento del cliente potencial.

GESTOR DE ATENCIÓN AL CLIENTE

- Atención al cliente: Consultas, peticiones y reclamaciones
- Remisión de presupuestos
- Seguimiento del cliente
- Gestión de reservas
- Sustitución de Gestor de Presupuestos
- Preparación de los medios y espacios necesarios para cada actividad de un programa.

GESTOR DE PRESUPUESTOS

- Valoración de costes de los nuevos productos
- Elaboración de presupuestos
- Orden de contratación de servicios
- Orden de compra de materiales
- Sustitución de Gestor de Atención al Cliente

GESTOR DE INSTALACIONES

- Coordinación de las labores de mantenimiento y conservación de instalaciones y





- equipamientos.
- Coordinación de horarios y turnos del personal de la unidad
- Comunicación con el resto de unidades
- Comunicación con Gerencia
- Propuestas formativas para el personal
- Generación de la demanda

ADMINISTRATIVO DE FINANZAS

- Gestión de caja
- Gestión de facturas
- Sustitución Administrativo de Documentos
- Apoyo al gestor
- Apoyo al jefe de unidad
- Sustitución del jefe de Unidad en RRHH, horarios, turnos y contratos.

ADMINISTRATIVO DE DOCUMENTOS

- Centralita
- Registro de documentos E/S
- Maquetación de proyectos
- Gestión de reservas y seguimiento comercialización on-line
- Sustitución y apoyo de Administrativo de finanzas
- Apoyo al Jefe de Unidad

INSTRUCTOR (RT)

- Registro de Incidencias durante la ejecución de un programa
- Solución de incidencias si procede
- Elaboración de un informe de ejecución por programa con registro diario.





- Responsable del estado final en que quedan las instalaciones tras la ejecución del programa
- Apoyo al Jefe de unidad
- Apoyo en el diseño de nuevas actividades y revisión de las existentes.
- Apoyo a los gestores de atención al cliente y de presupuestos en tareas de ejecución de actividades.
- Preparación de ejecución de actividades y comunicación con monitores en ejecución de actividades.

GRUPO PROFESIONAL IV.

Se adscriben:

MONITOR

- Recepción y despedida de clientes
- Ejecución de las actividades
- Montaje y recogida del material empleado
- Registro de consumos
- Realización de la encuesta de satisfacción al final del programa e informes de incidencias.
- Apoyo en el diseño y elaboración de actividades y apoyo al instructor.

RESPONSABLE DE TURNO (RT)

- Coordinación de actividades

ASISTENTE INFANTIL

- Custodia nocturna

GRUPO PROFESIONAL V.

Se adscriben:

CONSERJE MANTENIMIENTO

- Trabajos de mantenimiento y conservación





- Trabajos de conserjería, atención al visitante
- Recogida y transporte de materiales, documentación
- Limpieza de las instalaciones
- Apoyo al Gestor de la unidad

CONSERJE LIMPIEZA

- Trabajos de limpieza
- Trabajos de conserjería, atención al visitante
- Recogida y transporte de materiales, documentación
- Apoyo al Gestor de la unidad

Las citadas funciones se enumeran a título indicativo, sujetas a las evoluciones del mercado y las necesidades de gestión y producción.

Artículo 10. Movilidad Funcional

A - Trabajo de categoría superior.

Se dará cuando el/la trabajador/a realice funciones superiores a las que tuviera reconocidas y tendrá las siguientes peculiaridades

1 - Su duración no podrá ser superior a seis meses en un año u ocho en dos, debiendo el/la trabajador/a al cabo de este tiempo volver a la categoría anterior o ascender definitivamente cuando proceda.

2 - El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva que exista entre su clasificación profesional y a la que se le asigne, independientemente de las funciones del puesto.

B - Trabajo de categoría inferior.

Se dará si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, C.R.A. necesitase destinar a un/a trabajador/a a que realice funciones de categoría inferior a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, y tendrá las siguientes peculiaridades:

1 - Su duración será por el tiempo estrictamente necesario.

2 - Se le mantendrá al trabajador/a, la retribución y demás derechos de su clasificación profesional.



3 - Si el número de trabajadores/as y su formación lo permiten, se establecerá un sistema de rotación.

Previamente, y con una antelación de 72 horas, siempre que fuera posible, a la comunicación a un/a trabajador/a de su adscripción a funciones de categoría superior o inferior, se informará al Comité del centro de trabajo.

Artículo 11. Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en la forma regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá como órgano competente de representación de los/las trabajadores/as, a los Delegados de Personal.

Capítulo III Retribuciones

Artículo 12. Estructura Salarial

A - Salario Base.

B - Pagas Extraordinarias de Verano, Navidad.

C - Complementos Personales: Antigüedad.

D - Complemento de Actividad

E - Complemento Especial Responsabilidad

F - Plus de transporte

A. Salario Base - Es la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo

El Salario base será distinto para categoría profesional y tendrá en cuenta las habilidades, conocimientos y responsabilidad necesarias para desempeñar los trabajos propios de cada categoría, fijándose en el anexo salarial. Sus cuantías figurarán en Anexo I, sobre las que se aplicarán los incrementos anuales del que se determinen en el IPC real, exceptuando los años 2013 y 2014 que se produce una congelación salarial.

B. Pagas Extraordinarias - Los/las trabajadores/as tienen derecho a dos pagas extraordinarias de cuantía igual al salario base más el Complemento de antigüedad, no afectando a esta cuantía ningún otro complemento incluido en este artículo, salvo la parte proporcional del tiempo durante el que se realicen trabajos de superior categoría.



Se percibirán el día 15 de los meses de Junio y Diciembre respectivamente según cuantía establecida en Anexo.

Al trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe por sextas partes, en relación con el tiempo de trabajo efectivo realizado. Los/las trabajadores/as que presten sus servicios en jornada inferior a la normal, o por horas, tendrán derecho a percibir las partes proporcionales de dichas pagas.

C. Complemento de Antigüedad - La empresa abonará a aquellos/as trabajadores/as que cumplan 3 años de servicio efectivo en la misma, un complemento mensual de 30.-€ por cada trienio cumplido. A tales efectos se computarán todos los períodos de trabajo efectivos realizados por ella trabajador/a en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación. Con independencia del día de cumplimiento del trienio, se abonará por; la totalidad del mes.

D. Complemento de Actividad - La empresa y los trabajadores contemplando que en los convenios anteriores se había multiplicado los complementos dificultando la comprensión de las cualidades requeridas para su devengo, así como incitando a que puedan surgir sentimientos en la plantilla de agravios comparativos en su devengo, han decidido la fusión en un solo complemento de actividad de los antiguos complementos de horario flexible, PTP (penosidad, toxicidad o peligrosidad) y de administración, especial responsabilidad y ad personn.

Este nuevo complemento retribuye las especiales características de los puestos de trabajo y la categoría para su desempeño, por lo que los pluses y complementos que han servido de base para la creación de este, quedan absorbidos y contemplados íntegramente en el complemento de actividad por lo que no cabe reclamación futura de los anteriores pluses y complementos.

Su cuantía quedará fijada en el anexo salarial.

E - Complemento de Especial Responsabilidad - 75,51 €. Para la categoría de Monitor se abonará la parte proporcional de este plus de aquellas horas en las que se desempeñen la tarea de Responsable de turno (RT).

F - Plus Transporte - Se abonará a todos los trabajadores un plus mensual de transporte por la cuantía de 99,31 € .

D.- Plus de Festivo - A los trabajadores que realicen su jornada en algunos de los días festivos contemplados en el calendario laboral como tal, se les abonará un plus de 18 euros por cada día efectivamente trabajado. El abono producirá en el mes siguiente a su realización.

El abono de cualquier complemento no recogido en este artículo, será comunicado a la C.P.C., necesitará del informe previo y preceptivo de la C.P.C.

Artículo 13. Productividad

La Empresa podrá establecer un complemento anual de productividad no consolidable, para cualquiera de los grupos profesionales establecidos en el presente convenio, Este complemento se abonará de manera discrecional por la empresa en función de la consecución de objetivos y planes de actuación.

La empresa dará conocimiento al Comité de empresa de las citadas retribuciones variables.

Artículo 14. Forma de Pago

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos mediante transferencia a la cuenta que, determine el/la trabajador/a.

Este pago se realizará dentro de los tres primeros días del mes siguiente.

Artículo 15. Anticipos

A todo el personal que lo solicite y siempre que la situación de tesorería lo permita, se le dará un anticipo de hasta 601.-€, cuya devolución se realizará, a elección del trabajador/a, mediante uno de los siguientes sistemas:

Dos retenciones con una cuantía igual a la mitad de la cantidad solicitada, deducidas de las nóminas correspondientes a los dos meses siguientes al mes de la solicitud.

La retención de la totalidad de la cuantía solicitada, deducida de la siguiente paga extraordinaria que corresponda al trabajador/a.

No se podrá solicitar anticipo teniendo pendiente retenciones de uno anterior.

Artículo 16. Dietas

En el supuesto de que el/la trabajador/a tenga que desplazarse por cuestiones de trabajo fuera de su centro de trabajo habitual, se establece el siguiente sistema de dietas:

Transporte.

1. Para desplazamientos fuera de la localidad del centro de trabajo, el/la trabajador/a efectuará dicho desplazamiento en vehículo propiedad de la empresa o transporte público.

2. Para desplazamientos dentro de la localidad del centro de trabajo, el/ la trabajador/a podrá efectuar dicho desplazamiento con el vehículo propiedad del trabajador abonándose en este caso la cantidad de 0,45 € el Km.



3. Se abonarán los tickets de peaje y aparcamiento en aquellos casos que proceda.

Alojamiento y Manutención.

En el supuesto de desplazamiento de trabajador/a de este Centro a otra localidad, los servicios de Alojamiento y Manutención se abonarán según gastos realizados, previa presentación de las correspondientes facturas, con los límites y criterios que determine la Dirección del Centro.

Capítulo IV. Jornada, Vacaciones y Festivos

Artículo 17. Jornada Laboral, Flexibilidad de Horario y Conciliación de Vida Laboral y Familiar

La jornada laboral semanal para el personal de plantilla del centro se establece en 37,5 horas en su proyección anual.

La jornada del personal vendrá determinada por los cuadros horarios anuales que deberán ser acordados con los Delegados de Personal.

Para el Área de Actividades, serán dados a conocer al personal, en el plazo más breve que la carga de trabajo permita.

Cualquier trabajador que lo solicite y sea aprobado por la empresa, podrá acogerse a flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar, siempre que las funciones de cada puesto y las necesidades de la empresa así lo permitan. El horario de estos trabajadores será el que el trabajador solicite, siempre que su puesto de trabajo lo permita.

El horario flexible y conciliación familiar, para aquellos casos en los que se concede implicará la presencia necesariamente en horario mínimo previamente pactado, pudiendo compensar el resto.

La conciliación familiar será concedida en todo caso que se solicite y no perjudique directamente a la realización de su trabajo.

Así mismo, para aquellos trabajadores que necesiten flexibilidad de horario por motivos de un mejor desarrollo de sus funciones, podrán solicitar dicha flexibilidad de horario en los términos que se negocien con la empresa.

La jornada diaria del personal que realice su trabajo en horario flexible no podrá ser inferior a dos horas y media ni superior a nueve y como máximo lo establecido de 37,5 horas semanales, habiendo un descanso mínimo entre jornada y jornada de doce horas.

El personal disfrutará de un periodo de 30 minutos como tiempo de descanso,



computándose dicho tiempo como jornada efectiva de trabajo. En la jornada partida se disfrutará en el tramo más largo.

Artículo 18. Horas Extraordinarias

Las partes firmantes acuerdan, con el objetivo de creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

Artículo 19. Vacaciones y Festivos

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de 22 días hábiles. No fijándose un mínimo de días consecutivos a disfrutar, pero fijándose un máximo de 10 días hábiles a disfrutar dentro de la temporada alta propia de cada puesto.

No se consideran días hábiles computables como días de vacaciones ni los días establecidos como festivos (nacionales, autonómicos, provinciales o locales), ni los dos días de descanso semanales.

En caso de enfermedad coincidente con las vacaciones, se interrumpirán éstas para continuarlas cuando la necesidades del Servicio lo permitan, teniendo en cuenta la opinión del interesado.

El personal podrá acumular el periodo de disfrute de vacaciones a los permisos derivados de nacimiento, adopción o acogimiento, iniciándose el disfrute del mismo dentro del año natural al que corresponda. Asimismo, en el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedara interrumpido el mismo y podrá disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo por maternidad en los términos indicados anteriormente.

Cuando el periodo de vacaciones inicialmente provisto coincida con una incapacidad temporal, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48,4 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al final el periodo de suspensión. Todo período vacacional habrá de iniciarse obligatoriamente dentro del año natural al que corresponda.

Capítulo V. Permisos y Excedencias

Artículo 20. Permisos Retribuidos

Todo/a trabajador/as afectado/a por el presente Convenio tendrá derecho a permiso retribuido, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican, contados a partir de la fecha del hecho causante:



- a) Por matrimonio del trabajador/as o convivencia de hecho, fehacientemente demostrada, que conllevará, a todos los efectos de este artículo, los mismos derechos que los cónyuges: 15 días naturales. En el caso de convivencia de hecho, no podrá hacerse uso de este derecho más de una vez cada 60 meses.
- b) Por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, y hermanos/as del trabajador/a: 1 día, que será el de la celebración del acto civil o religioso. Si este se produce a una distancia superior a 250 Kms. del centro de trabajo, 2 días.
- c) Por nacimiento de un/a hijo/a del trabajador/a, acogimiento previo a la adopción o práctica de interrupción voluntaria del embarazo: 3 días laborables.
- d) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar hasta el 2º grado de afinidad o consanguinidad; 2 días naturales, si se produce dentro de la localidad de residencia del trabajador/a, y 4 días si requiere un desplazamiento superior a 200 kilómetros.
- e) Por fallecimiento de padre, madre, hijo/as, hermanos/as o cónyuge del trabajador/as 5 días naturales. Este permiso no será acumulable al d).
- f) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día si se produce dentro de la misma localidad, y 2 días si incluye desplazamiento de localidad.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos que recoge el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- h) En caso de enviudar, teniendo hijos/as menores de 6 años o discapacidad psíquicos/as, físicos/as o sensoriales de edad superior en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales. Este permiso no será acumulable a los d) y e).
- i) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un/a hijo/a menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Los/as trabajadores/as, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que demuestren que no es utilizado por el/la otro/a al mismo tiempo.

Este derecho podrá ser ejercido por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que demuestren que no es utilizado por el/la otro/a al mismo tiempo.



j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, cuando el/ la trabajador/a curse estudios oficiales.

k) Con motivo de "Asuntos Propios", se establecen 3 días. El trabajador deberá solicitarlo con al menos un día de antelación y no serán acumulables a los periodos de vacaciones.

l) Licencias médicas:

Previa autorización escrita del Gerente/a, podrá ausentarse el trabajador dentro de la jornada laboral por el tiempo necesario para recibir asistencia facultativa, siempre que lo acredite suficientemente con la aportación del justificante que expida el facultativo, donde deberá constar el tiempo de permanencia en consulta y que deberá ser requerido en estos términos por el propio trabajador.

Cuando la ausencia por estos motivos supere la mitad de una jornada laboral, tendrá la misma consideración que la enfermedad o el accidente.

m) Ausencias:

Por autorización escrita de la Gerencia, podrá el trabajador ausentarse del servicio por causa justificada y por tiempo no superior a dos horas al mes.

n) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 21. Excedencias, Licencias y Permisos

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente, los/as trabajadores/ as acogidos/as al presente Convenio, tendrán derecho a las siguiente modalidades de excedencias y licencias:

Con reserva de puesto de trabajo.

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. La distribución del periodo de suspensión, el disfrute por parte del padre, así como el supuesto de acogimiento previo a la adopción, se regulará de conformidad con lo

establecido en el artículo 48 de la Ley 1/95 de 24 de marzo. En caso de optar por el disfrute en el momento del acogimiento, habrá de entenderse que renuncia expresamente a hacerlo en el momento de la adopción plena.

b) Excedencia para el ejercicio de cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, supuesto este, en que será de aplicación la excedencia forzosa, con computo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

c) Privación de libertad del trabajador/a en tanto no exista sentencia condenatoria firme, incluyendo en este concepto tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

d) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los/as trabajadores/as indefinidos/as con un año, al menos, de antigüedad en la empresa. La duración de dicha excedencia no podrá ser inferior a un mes ni superior a diez años, pudiéndose producir prórroga de la misma hasta el tope máximo. Durante los cuatro primeros años el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Una vez pasados los 4 primeros años de excedencia, el/la trabajador/a excedente voluntario que solicite su incorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante existente fuera de una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar, o bien a esperar a que se produzca otra vacante de su misma categoría, o bien a ocuparla si está cualificado para su desempeño. Se entenderá que en el supuesto de optar por vacante de categoría inferior se percibirá el salario correspondiente a la misma. En cualquier caso estará obligado/a a participar en el primer concurso de traslado que se convoque, considerándose mientras tanto, que su destino tiene carácter provisional.

La reincorporación deberá solicitarse con un plazo mínimo de 15 días.

Capítulo VI. Promoción Interna, Contratación y Cese

Artículo 22. Promoción Interna

Las vacantes que pudieran existir en cada momento, se ofrecerán como promoción interna, mediante criterios y pruebas selectivas, entre los/as trabajadores/as indefinidos/as e indefinidos/as a tiempo parcial.

Artículo 23. Subrogación de Personal



En las empresas o Entidades Públicas afectadas por el presente Convenio, cuando la actividad del centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa o Entidad Pública, esta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquella adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario, y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Se producirá la mencionada absorción y subrogación de personal siempre y cuando los trabajadores en activo posean una antigüedad mínima de los últimos seis meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo. El personal o trabajadores que no cumpla este requisito y condición, no tendrán derecho a ser absorbidos.

Así mismo será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación de servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de 15 días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de 15 días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o Entidad Pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la Empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 de Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario, y en su defecto el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

- 1.- Certificado del organismo competente de estar al corriente del pago de la Seguridad Social y primas de Accidentes de Trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
- 2.- Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
- 3.- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses en los que figuren los trabajadores afectados.
- 4.- Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.



5.- Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.

6.- Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifiquen nombre y apellidos, Documento Nacional de Identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.

7.- Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

8.- Documentación acreditativa de la situación de baja por Incapacidad Temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma, así como los que se encuentran en excedencia, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centro objeto de la subrogación, con anterioridad a la suspensión del contrato y que reúna la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

9.- Copia del documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente alguna.

10.- La Empresa saliente deberá aportar un informe actuarial sobre los compromisos por pensiones y/o premios por jubilación, indemnizaciones, etc. que pueden existir en el conjunto de la plantilla, conteniendo las cifras relativas a la fecha de subrogación del valor actual actuarial, coste normal actual y obligación acumulada para cada empleado.

Artículo 24. Contratación

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vaya a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados o para cualquier otra que hayan ocupado en algún momento, teniendo siempre preferencia ante cualquier contratación externa o eventual. El llamamiento deberá realizarse, en forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

Cuando el trabajador se viera preterido por la contratación de otro de menos antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, el trabajador podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de efectuar la reclamación pertinente.





El llamamiento y la interrupción de los períodos de ocupación de los trabajadores fijos discontinuos se llevará a cabo por escrito y con una antelación de 24 horas.

La contratación temporal por La Empresa respetará el principio de capacidad, méritos y experiencia. Con carácter general la empresa realizará las contrataciones atendiendo a:

Bolsa de Trabajo existente, Oferta genérica al SEPE y Servicio de Empleo de la Concejalía de Fomento. Los/as Representantes de los/as Trabajadores/as del centro de trabajo afectado por la contratación, recibirán toda la documentación que genere dicha oferta.

Artículo 25. Formalización de Contratos

Los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, declaración de estar acogidos al presente Convenio Colectivo, así como la categoría profesional para la que se contrata al trabajador/a y el periodo de prueba.

De conformidad con lo establecido en el Art. 8 del Estatuto de los Trabajadores, deberá de entregarse una copia básica de los contratos al Delegado/a de personal del centro afectado por la contratación.

Artículo 26. Periodo de Prueba

El/la trabajador/a que ingrese a prestar servicios de forma temporal o indefinida en la empresa, estará sujeto a un periodo de prueba que será, según los casos

- 15 días para personal de mantenimiento y servicios
- 30 días para el resto del personal

Durante este período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral, preavisando con 48 horas de antelación. Las situaciones de Incapacidad Laboral, interrumpirán el computo de dicho período. Transcurrido el período de prueba sin que haya habido rescisión del contrato, este tendrá plenos efectos, computándose en la antigüedad del trabajador/a.

Capítulo VII. Salud Laboral

Artículo. 27. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

De conformidad con lo dispuesto en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los/as empleados/as de GSC tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el

objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente, y la vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los/las trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, le empresa deberá garantizar la seguridad y salud de todos/as los/las trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección, la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as, con las especialidades que se recogen en la Ley 31195 en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencias y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en la precitada ley.

Artículo 28. Delegado/A de Prevención y Comité de Seguridad y Salud

Los/as Delegado/as de Prevención son la base sobre la que se estructura la participación de los/as trabajadores/as en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito funcional de GSC., y la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

Se nombrará a un Delegado/a de Prevención que tendrán competencia sobre la totalidad del ámbito territorial de la empresa, con las competencias y facultades definidas en el artículo 36 de la ley 31/1995.

El Comité de Seguridad y Salud, es un órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en los centros de trabajo de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 29. Prendas y Medidas de Protección

1 - Prendas y protecciones de trabajo.

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo necesite, de las prendas de trabajo y los elementos de protección personal necesarios, en cantidad y calidad adecuada a las características de cada centro de trabajo.

Durante el primer trimestre de cada año, La empresa resolverá que tipo de ropa y a que trabajadores/as van destinados. Los/as trabajadores/as estarán obligados/as



a utilizar la uniformidad que se establezca durante el tiempo de trabajo.

Los elementos de protección necesarios para la seguridad de los/as trabajadores/as, serán determinados por el Comité de Seguridad y Salud. .

2 - Medidas de protección.

a) Protección a la maternidad. Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo, cuando según dictamen médico, las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, régimen de turnos, etc, puedan suponer riesgo para la madre o el feto, asegurándosele el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

b) Capacidad disminuida. En los casos que se produzca disminución de capacidad, de tal forma, que el/la trabajador/as no pueda realizar, sin riesgo para su salud, sus tareas habituales, y sin perjuicio de lo establecido por la normativa reguladora de la Incapacidad Permanente Parcial o Total, la empresa, una vez comprobada tal circunstancia mediante dictamen facultativo preceptivo que acredite tal disminución y la no procedencia de declaración de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, le procurará reubicar en puesto de trabajo ajustado a sus condiciones físicas y/o psicológicas.

Dicho cambio de puesto de trabajo, no conllevará merma salarial En el caso en que el/la trabajador/a hubiese obtenido el reconocimiento al percibo de pensión compatible con el desempeño de un puesto de trabajo de los establecidos en la clasificación del presente convenio, y tras asignarle la clasificación/remuneración que le corresponda a su nueva categoría, percibirá la diferencia que exista entre el importe de dicha pensión y la diferencia salarial entre la antigua y la nueva categoría.

En el supuesto que el/la trabajador/ a optara por el percibo de una indemnización a tanto alzado, el nivel salarial a compensar correspondiente a su antigua categoría, se verla reducido en un 33%.

Artículo 30. Asistencia Sanitaria

En el centro de trabajo, existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en sitio fácilmente accesible.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todos/as los/las trabajadores/as. Igualmente se realizará el reconocimiento a todo/a trabajador/a indefinido/a de nuevo acceso.

Dichos reconocimientos serán de carácter voluntario, dándose. conocimiento al trabajador/a de los resultados.



Capítulo VIII. Formación Profesional

Artículo 31. Formación Profesional

La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento de los/as Representantes de Trabajadores/as miembros de la CPC, los planes de formación que se promuevan. Dichos/as representantes emitirán informe sobre el mismo, proponiendo las medidas o acciones formativas concretas que estimen convenientes, subvencionando cursos o haciendo los mismos en horario retribuido.

Capítulo IX. Acción Social

Artículo 32. Seguro Colectivo

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará hasta la finalización de su contrato, en los términos y condiciones establecidos, de un seguro de vida que será contratado con una Cía., de seguros, por las siguientes cuantías y riesgos, corriendo la empresa con los gastos que ello conlleva:

Fallecimiento por cualquier causa 9.000 €

Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez 12.000 €

Muerte por accidente laboral 12.000 €

El capital de muerte por accidente laboral no se sumará al de fallecimiento por cualquier causa, sino que lo excluirá. Los capitales expresados se actualizarán anualmente conforme al IPC real del año anterior, desde el segundo año de vigencia del convenio.

Artículo 33. Incapacidad Laboral

La Empresa complementará las prestaciones sociales en los casos de Incapacidad Temporal y Accidente de Trabajo, hasta alcanzar el 100% de la retribución salarial del trabajador/a.

Artículo 34. Jubilación

La jubilación será obligatoria de acuerdo a lo previsto en la legislación vigente en el momento causante.

Artículo 35. Garantías Procesales

La Empresa garantizará al personal contra el que se siga querrela, sea detenido, acusado, procesado, o demandado civilmente, por razón de su trabajo y siempre que no exista una actitud negligente por parte del trabajador/a, la defensa jurídica, representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas.

Capítulo X. Acción Sindical

Artículo 36. Acción Sindical

Los/as trabajadores/as tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato al que estén afiliados.

Los/as Delegado/as de Personal y miembros de Comité de Empresa, dispondrán de 15 horas de crédito horario mensual, para la realización de gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as a quien representan.

Disfrutarán de este derecho con el único requisito de su notificación escrita a la Dirección del centro de trabajo a que pertenezcan, dentro de la jornada anterior a su ejecución, salvo por razones de urgencia, debidamente justificadas por escrito con posterioridad.

No se incluirá en el computo de horas, el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo a iniciativa de la Dirección de la Empresa, así como las horas utilizadas por los/as miembros de la CPC, para las reuniones de la misma, y por los/as de la Comisión Negociadora del Convenio.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, deberá entregarse una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito al Delegado/a de Personal o miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo donde se produzca la contratación.

Los/as Delegado/as de Personal gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato/a, hasta 24 meses después del cese de su cargo.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario

Artículo 37. Norma General

No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar ordenes que vulneren aquello que se establece en el presente Convenio Colectivo o que suponga una infracción del ordenamiento jurídico.

Artículo 38. Graduación de Infracciones

Las infracciones o faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culposo o negligente del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Gerencia de la Empresa, siendo clasificadas en faltas leves, graves y muy graves.

Artículo 39. Faltas Leves



- 1 - El incumplimiento reiterado e injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- 2 - La incorrección con el público, compañeros/as, subordinados/as o superiores.
- 3 - El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.
- 4 - La falta injustificada de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes, al menos que se pruebe la imposibilidad de justificación por causa mayor.
- 5 - La no justificación previa de falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 6 - El descuido o negligencia en la conservación de los locales, materiales documentación y demás bienes de la empresa.
- 7 - El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

Artículo 40. Faltas Graves

- 1 - La falta de obediencia debida a los/as superiores.
- 2 - El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- 3 - La falta de consideración y respeto don los/as superiores, subordinados/as, clientes, compañeros/as, proveedores, etc.
- 4 - La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes relacionados en los apartados a) b) y c) del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- 5 - La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes, a menos que se pruebe la imposibilidad de justificación por causa mayor.
- 6 - La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, confirmación o alta médica, en tiempo superior al establecido legalmente, salvo fuerza mayor.
- 7 - Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o impedir que. sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- 8 - Haber sido sancionado con tres faltas leves en un periodo de tres meses.
- 9 - El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado reconocimiento de incompatibilidad.
- 10 - La realización de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como





el empleo, para fines particulares, de útiles, herramientas, maquinaria, y en general, de todos los bienes de la empresa.

Artículo 41. Faltas Muy Graves

1 - Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2 - La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicios graves a la empresa.

3 - La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas o los derechos sindicales.

4 - El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, que constituyan una conducta dolosa.

5 - La falta injustificada de asistencia al trabajo durante más de cuatro días al mes, a menos que se pruebe la imposibilidad de justificación por causa mayor.

6 - Haber sido sancionado/a con dos faltas graves en un periodo de seis meses.

7 - La violación del derecho a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los/as trabajadores/as, incluido el acoso sexual.

8 - El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la seguridad e integridad física del trabajador/a o de otros/as compañeros/as.

9 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

10 - La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros, o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa.

Artículo 42. Procedimiento

1 - Para la imposición de sanciones por faltas leves, a la vista, bien de denuncia formulada por escrito, o por el conocimiento de hechos que pudieran suponer una infracción de las recogidas en el artículo 39, se substanciará el siguiente procedimiento:

a) La Gerencia comunicará al interesado/a, y a solicitud del mismo/a a su Delegado/a de Personal, Pliego de Cargos mediante nota interior, con expresión de los hechos imputados, falta cometida y posible sanción aplicable.



b) El/la interesado/a dispondrá de 5 días hábiles, contados desde la notificación del Pliego de Cargos, para efectuar las alegaciones que estime convenientes.

c) La Gerencia dispondrá de 5 días hábiles, contados desde la recepción de las alegaciones, o bien, desde el vencimiento del plazo para formularlas, para emitir Propuesta de Resolución a la Dirección de la Empresa, donde indique, los antecedentes, las declaraciones por escrito, tanto del trabajador/as como de los/as testigos, si los hubiere, y la sanción aplicable en su caso.

d) La Dirección de la Empresa, a la vista del informe, impondrá la sanción correspondiente, la cual será comunicada al trabajador/a, y a sus representantes legales.

2 - Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, a la vista, bien de denuncia formulada por escrito, o por el conocimiento de hechos que pudieren suponer una infracción de las recogidas en los artículos 40 y 41, se sustanciará el siguiente procedimiento:

a) Instrucción - La Gerencia nombrará un/a Instructor/a del expediente, comunicando, en un plazo máximo de 3 días, al trabajador/a afectado/a, y a solicitud del mismo/a a su Delgado/a de Personal, la apertura de dicho expediente y sus causas.

A su vez podrá disponer, según las infracciones cometidas, la suspensión cautelar de funciones durante el tiempo que se sustancia el expediente.

El/la Instructor/a dispondrá, desde su nombramiento, de un plazo de 9 días hábiles para recabar toda la información necesaria, que incluirá audiencia del interesado/a, y elaborar el Pliego de Cargos, el cual será remitido a la Gerencia quien, a su vez, lo remitirá al trabajador/a afectado/a, en un plazo de 3 días hábiles desde su recepción. En dicho Pliego deberá constar los hechos que lo motivan, actuaciones realizadas y normas cuya infracción se presumen.

b) Alegaciones - A la vista del pliego de cargos, el/la trabajador/la dispondrá de un plazo de 7 días hábiles para efectuar las alegaciones que estime convenientes, conducentes a su defensa.

c) Resolución - Practicadas las pruebas y oídas las alegaciones del interesado, la Gerencia en el plazo de 3 días hábiles, trasladará a la Dirección de la Empresa propuesta de resolución, en la que se harán constar los antecedentes, las declaraciones por escrito, tanto del trabajador/a como de los/as testigos, s(los hubiere, graduación de la falta y sanción aplicable en su caso, así como, copia del expediente instruido.

d) La Dirección de la Empresa, a la vista del expediente, impondrá la sanción correspondiente, la cual será comunicada al trabajador/a, y a sus representantes

legales.

Artículo 43. Sanciones

a) Faltas leves: Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a un mes.

c) Faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 3 meses.

Despido disciplinario.

La imposición de una sanción, de cualquier tipo, habrá de comunicarse simultáneamente al trabajador/a afectado/a y a su Delegado/a de Personal. Si el trabajador/as expedientado/a ostentase la condición de Delegado/a de Personal o miembro de Comité de empresa, serán de aplicación, además de las garantías reconocidas en este convenio, las previstas en el artículo 68 a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto se notificará a los/as restantes Delegados/as de Personal y al Comité de Empresa de la incoación del expediente para que, además del interesado/a, estos/as sean oídos.

La misma garantía se aplicará a los/as Delegados/as Sindicales amparados por las disposiciones del artículo 10 de la ley 11/1985, de 2 de agosto.

Artículo 44. Prescripción de Faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

La prescripción de las faltas graves y muy graves quedará interrumpida el día que la Gerencia nombre al Instructor/a del preceptivo expediente, y de las faltas leves el día en que comunique al interesado/a pliego de cargos, reanudándose de nuevo, en todos los casos, a partir de la fecha en que la Gerencia traslade su propuesta de resolución a la Dirección de la Empresa.

Disposición Final

El presente convenio entrará en vigor, con los efectos previstos en el Artículo

3, una vez se ratifique por la Comisión de Gobierno del Excelentísimo Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

Artículo reducciones:



Al total de la plantilla se le aplicara una reducción de jornada o salario tal y como se refleja en tabla anexa.

La recuperación salarial y de jornada se producirá:

Cuando se supere la facturación reflejada en el estudio económico: 1.034.029,68 €.

Superada esa facturación, se aplicará de manera lineal a todos los puestos en función de los porcentajes de reducción que tenga cada uno y si no se llegara a esta cifra, será la comisión paritaria la que determinará el porcentaje de recuperación.

Cuando aumenten las actividades en el Centro y se toma como unidad representativa la jornada de monitor, ya que está directamente relacionada con la ejecución de actividades.

Las necesidades de horas de monitor fuera de la jornada establecida se irá cubriendo automáticamente. En la última nómina del año se pagará a los monitores el número de horas realizadas que excedan a lo marcado en la citada tabla.

Durante el mes de diciembre, se efectuará el cálculo del porcentaje de aumento de jornada de monitor, aplicándole con efectos del mes de enero siguiente dicho aumento al personal ya sea de salario en los casos de Gerencia, Jefe de Unidad de Producción y Gestos de ventas y de jornada al resto de personal del centro que no se le haya realizado durante el año en el mismo porcentaje que a sus citados compañeros.

Dicho aumento se mantendrá durante todo el año. De esta manera la recuperación salarial y de jornada de los monitores se produce en el año en curso y la del resto de la plantilla al año siguiente.

La reducción se aplica por un tiempo máximo de dos años y será revisable tal y como se explica al final de cada año.

Una vez aprobado el convenio y creada la Comisión Paritaria, esta se reunirá para fijar y definir con detalle el protocolo de actuación y determinar los porcentajes de recuperación de jornada y de salario

ANEXO I. ESTRUCTURA

SALARIAL AÑO 2013.



Organización y categorías a implantar	SALARIO BASE	(1)	(2)	antigüedad mensual
director gerente	2.960,92	99,31		30 por trienio y mes
jefe de unidad de administración	1.733,73	99,31		30 por trienio y mes
administrativo	1.084,13	99,31	147,25	30 por trienio y mes
jefe de unidad de producción	1.733,73	99,31		30 por trienio y mes
gestor ventas	1.184,13	99,31	395,70	30 por trienio y mes
gestor de producción	1.184,13	99,31	395,70	30 por trienio y mes

Organización y categorías a implantar	SALARIO BASE	(1)	(2)	antigüedad mensual
gestor de innovación	1.184,13	99,31	395,70	30 por trienio y mes
instructor	1.084,13	99,31	219,80	30 por trienio y mes
monitor	1.030,90	99,31	94,39	30 por trienio y mes
gestor de instalaciones y equipamiento	1.184,13	99,31	395,70	30 por trienio y mes
conserje mantenedor	1.030,90	99,31	128,25	30 por trienio y mes
conserje limpiador	813,66	99,31	128,25	30 por trienio y mes
Asistente infantil	766,01	99,31	94,39	30 por trienio y mes

(1) PLUS TRANSPORTE

(2) COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD

PERSONAL DE PLANTILLA FIJO

CATEGORÍA	NOMBRE
director gerente	María Luísa Domingo Orero
Jefe Mantenimiento	Antonio Ferrete Marroquín
jefe de unidad de administración	Jorge Peluffo
administrativo	María de la O Fernández
administrativo	Estrella Gámiz Navarro
jefe de unidad de producción	Eva Trejo
gestor ventas	Filiberto Clares Pozo
gestor de producción	Rocío Domínguez
gestor de producción	María Dolores Cabrera López
gestor de innovación	Antonio Pascual Ramírez Chamorro
instructor	Juan Pedro Toledano
monitor	Yaiza Delgado Perea
monitor	Rosa María Gutiérrez Viñas
gestor de instalaciones y equipamiento	Antonio Panadero



conserje mantenedor	José A. Camacho
conserje mantenedor	Miguel Delgado
conserje mantenedor.	José Manuel Sánchez
conserje limpiador	Milagrosa Bermúdez
conserje limpiador	Isabel Perea
conserje limpiador.	Antonia García

PERSONAL DE PLANTILLA FIJO-DISCONTÍNUO

CATEGORÍA	NOMBRE
monitor fijo discontinuo	Erik Martínez Pino
monitor fijo discontinuo	Francisco José Moreno Mateos
monitor fijo discontinuo	José Miguel Prado Pineda
monitor fijo discontinuo	Virginia Jiménez Caro
monitor fijo discontinuo	Ramón Arias
monitor fijo discontinuo	María Bautista Soto

Jubilado parcial y relevista

ANEXO II

TABLA REDUCCIÓN SALARIAL

TABLA ANEXO II

Organización y categorías a implantar	% DE REDUCCIÓN DE SALARIO	% DE REDUCCIÓN DEJORNADA
director gerente	20,5%	
jefe de unidad de administración		20,5%
administrativo		15,5%
administrativo		15,5%
jefe de unidad de producción	20,5%	
gestor ventas	15,5%	
gestor de producción		15,5%
gestor de producción		15,5%
gestor de innovación		15,5%
instructor		15,5%
monitor		15,5%
monitor		15,5%
gestor de instalaciones y equipamiento		15,5%
conserje mantenedor		15,5%
conserje mantenedor		15,5%
conserje mantenedor		15,5%
conserje limpiador		15,5%
conserje limpiador		15,5%
conserje limpiador		15,5%

ASISTENTES

POR LA EMPRESA:

D. Rafael Santo-Rosa Carballo

POR LA PARTE TRABAJADORA:

Dña. María de la O Fernández Díaz

Dña. María Dolores Cabrera López

Dña. Estrella Gámiz Navarro

ASESORES

D. Juan Miguel Zarzuela Beltrán (U.G.T.)

D. José Rodríguez Domínguez (CC.OO)

En El Puerto de Santa María, siendo las 12:30 horas del día 19 de marzo de dos mil trece, se reúnen las partes antes citadas, llegando al siguiente acuerdo:

Subsanación del artículo 29 del convenio que regula la prevención de riesgos, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tal y como se nos indica en el escrito de la Consejería de economía, innovación, ciencia y empleo de fecha 4 de febrero de 2013.

Y sin otros temas a tratar a las 13:30 horas se finaliza la presente reunión, firmando el Acta por todas las partes en prueba de conformidad.

Artículo 29. Prendas y Medidas de Protección

1 - Prendas y protecciones de trabajo.

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo necesite, de las prendas de trabajo y los elementos de protección personal necesarios, en cantidad y calidad adecuada a las características de cada centro de trabajo.

Durante el primer trimestre de cada año, La empresa resolverá que tipo de ropa y a que trabajadores/as van destinados. Los/as trabajadores/as estarán obligados/as a utilizar la uniformidad que se establezca durante el tiempo de trabajo.

Los elementos de protección necesarios para la seguridad de los/as



trabajadores/as, serán determinados por el Comité de Seguridad y Salud. .

2 - Medidas de protección.

a) Protección a la maternidad. Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo, cuando según dictamen médico, las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, régimen de turnos, etc, puedan suponer riesgo para la madre o el feto, asegurándosele el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 26 de la LPRL que se incorpora por remisión expresamente al presente convenio.

b) Capacidad disminuida. En los casos que se produzca disminución de capacidad, de tal forma, que el/la trabajador/as no pueda realizar, sin riesgo para su salud, sus tareas habituales, y sin perjuicio de lo establecido por la normativa reguladora de la Incapacidad Permanente Parcial o Total, la empresa, una vez comprobada tal circunstancia mediante dictamen facultativo preceptivo que acredite tal disminución y la no procedencia de declaración de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, le procurará reubicar en puesto de trabajo ajustado a sus condiciones físicas y/o psicológicas.

Dicho cambio de puesto de trabajo, no conllevará merma salarial En el caso en que el/la trabajador/a hubiese obtenido el reconocimiento al percibo de pensión compatible con el desempeño de un puesto de trabajo de los establecidos en la clasificación del presente convenio, y tras asignarle la clasificación/remuneración que le corresponda a su nueva categoría, percibirá la diferencia que exista entre el importe de dicha pensión y la diferencia salarial entre la antigua y la nueva categoría.

En el supuesto que el/la trabajador/ a optara por el percibo de una indemnización a tanto alzado, el nivel salarial a compensar correspondiente a su antigua categoría, se verla reducido en un 33%.

