



CONVENIO COLECTIVO EMPRESA DE LIMPIEZAS MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE, SAM.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, SAM, expediente REGCON número 29/01/0121/2013, presentado con fecha 21 de mayo de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Provincial de Economía, innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2º Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Territorial.

3º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Marta Rueda Barrera.

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA DE LIMPIEZAS MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE, SAM.

1. Condiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional.

Se registrará por el presente convenio la totalidad del personal que preste sus servicios en la Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, SAM.

Artículo 2. Ámbito Personal.

El presente convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, SAM, bajo cualquier modalidad de contratación prevista por la vigente normativa laboral.

Artículo 3. Ámbito Territorial.

El presente convenio tendrá aplicación al centro o centros de trabajo que la Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, SAM tenga o pueda tener establecidos en el ámbito municipal.





Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente convenio se establece por el periodo que va desde el 1 de enero del año 2012 al 31 de diciembre del año 2015, sea cual fuese su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5. Denuncia y Prórroga.

El presente convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado su vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado definitivamente mediante denuncia fehaciente que deberá formularse, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. Condiciones Más Beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, se establecen con carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en la Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, SAM, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Toda disposición de rango superior que represente una mejora en favor de los trabajadores, será de aplicación a partir de su entrada en vigor, siempre que considerada en cómputo global anual, superase las aquí planteadas. A estos efectos, las condiciones presentadas en este Convenio serán consideradas siempre en su conjunto, sin que puedan ser estimadas singular o aisladamente.

Artículo 7. Clasificación del Personal.

La clasificación profesional de los trabajadores sujetos a este convenio será la que se indica a continuación, clasificados en los grupos y subgrupos siguientes. No obstante, esta clasificación se entiende meramente enunciativa, no suponiendo obligatoriedad para la Empresa el tener previstas y cubiertas todas las plazas, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Grupo I. Personal Directivo y Técnico Titulado

Subgrupo 1. Personal directivo

- a) Director-gerente.
- b) Jefe de Servicio.
- c) Director Administrativo.





d) Director del Servicio Jurídico.

e) Jefe de Personal I A.

f) Jefe de Personal I B.

Subgrupo 2. Personal técnico titulado

a) Titulados de Grado Superior (ingeniero, arquitecto, licenciado o equivalente).

b) Titulados de Grado Medio (ingeniero técnico, arquitecto técnico, diplomado universitario o equivalente).

c) Titulados de EE.MM. laboral o profesional.

Grupo II. Personal Administrativo

a) Jefe administrativo I A.

b) Jefe administrativo I B.

c) Jefe administrativo I C.

d) Jefe administrativo II D.

e) Oficial de primera.

f) Oficial de segunda.

g) Auxiliar.

Grupo III. Personal de Mandos Intermedios

a) Encargado general.

b) Jefe de grupo.

c) Encargado de grupo.

d) Encargado de locales y/o edificios.

e) Responsable de equipo.

Grupo IV. Personal Operario

a) Especialista.

b) Peón especializado.



c) Limpiador o limpiadora.

Grupo V. Personal de Oficios Varios

a) Oficial.

b) Ayudante.

c) Peón.

d) Aprendiz.

Definiciones Profesionales

I. Personal Directivo y Técnico Titulado

Subgrupo 1. Personal Directivo

d) Director-gerente. Es el que, con el título adecuado y amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

e) Jefe de Servicio. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la Empresa, con título adecuado y amplios conocimientos, planifica, programa y controla las funciones de producción, gestiona las compras y el aprovisionamiento, planifica, programa y controla la política de personal fijada, orienta, dirige y da la unidad a la empresa.

f) Director Administrativo. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la Empresa, con título y amplia preparación teórico práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

g) Director del Servicio Jurídico. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título y amplia preparación teórico- práctica, asume, dirige y coordina los asuntos legales propios de la empresa, en los ámbitos que correspondan y conforme al marco jurídico de aplicación en cada momento vigente.

h) Jefe de Personal I A. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la Empresa, con título adecuado y amplia preparación teórico-práctica, asume la responsabilidad del reclutamiento, selección, admisión, control y gestión de la política de personal fijada por la Empresa.

i) Jefe de Personal I B. Es el que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado y amplia preparación teórico- práctica, asume la responsabilidad del reclutamiento, selección, admisión, control y gestión



administrativa de la política de personal fijada por la empresa.

Subgrupo 2. Personal Técnico Titulado

a) Titulados de Grado Superior. Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de Ingeniero, Arquitecto, Licenciado o equivalente.

b) Titulados de Grado Medio. Son aquellos que prestan servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Diplomado Universitario o equivalente.

c) Titulados de Enseñanza Media Laboral o Profesional. Son quienes prestan servicios al igual que los anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la autoridad competente.

II. Personal Administrativo

a) Jefe Administrativo I A. Empleado que poseyendo la titulación y conocimientos adecuados a las necesidades de la empresa, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la misma. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

b) Jefe Administrativo I B. Empleado que poseyendo la titulación y conocimientos adecuados a las necesidades de la Empresa, tiene la responsabilidad directa de la oficina o de una sección significativa de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones o departamentos administrativos, a los que imprime unidad.

c) Jefe Administrativo I C. Empleado que poseyendo la titulación y conocimientos adecuados a las necesidades de la Empresa, tiene la responsabilidad directa de la oficina, de una sección o un departamento. Dependen de él las diversas secciones, departamentos o personal administrativo, entre los que distribuye el trabajo, respondiendo del mismo ante sus jefes.

d) Jefe Administrativo II D. Empleado que está encargado de una sección o departamento administrativo, sugiere y da la unidad al trabajo que tiene encomendado, distribuyendo el trabajo a sus subordinados y respondiendo de él ante sus jefes.

e) Oficial de primera. Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, pudiendo realizar bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la Empresa.

f) Oficial de segunda. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida,



subordinado a un Jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requiere conocimientos generales de la técnica administrativa.

g) Auxiliar. Empleado que dedica su actividad a operaciones administrativas o generales de carácter básico, a las inherentes al trabajo de oficina, a la atención del teléfono, al envío y recepción de correo o mensajería dentro o fuera de la oficina, y en general, a todas aquellas funciones de carácter auxiliar necesarias para el adecuado funcionamiento de la administración de la empresa.

III. Personal de Mandos Intermedios

a) Encargado General. Es el empleado que, por sus conocimientos y preparación teórico-práctica, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la Empresa, y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los jefes de grupo, encargados de grupo, responsables de equipo, personal operario o personal de oficios varios, tramitando a los mismos las órdenes oportunas e informando a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

b) Jefe de Grupo. Es aquel que tiene encomendado el control de encargados de grupo, encargados de locales y/o edificios, responsables de equipo y/o más de quince operarios o personal de oficios varios, siendo sus funciones las siguientes:

1. Supervisar y coordinar el trabajo del personal a su cargo.
2. Realizar supervisión de limpieza de los centros, detectando y corrigiendo incidencias y anomalías producidas.
3. Reflejar en los partes diarios de producción el producto de la supervisión, trasladándolo a un superior.
4. Recoger los partes de producción diarios.
5. Administrar y mantener el material, la maquinaria y/o las instalaciones.
6. Realizar las tareas necesarias de oficina que se le encomienden para la buena marcha del servicio.

c) Encargado de Grupo. Es aquel que tiene encomendado el control de encargados de locales y/o edificios, responsables de equipo y/o más de quince operarios o personas de oficios varios, siendo sus funciones las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal a su cargo.
2. Realizar supervisión de limpieza de los centros, detectando y corrigiendo incidencias y anomalías producidas.

3. Reflejar en los partes diarios de producción el producto de la supervisión, trasladándolo a un superior.

4. Recoger los partes de producción diarios.

5. Administrar y mantener el material, la maquinaria y/o las instalaciones.

6. Realizar las tareas necesarias de oficina que se le encomienden para la buena marcha del servicio.

c) Encargado de locales y/o edificios. Es aquel que tiene encomendado el control de responsables de equipo y/o más de quince operarios o personas de oficios varios, siendo sus funciones las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal a su cargo.

2. Realizar supervisión de limpieza de los centros, detectando y corrigiendo incidencias y anomalías producidas.

3. Reflejar en los partes diarios de producción el producto de la supervisión, trasladándolo a un superior.

4. Administrar y mantener el material, la maquinaria y/o las instalaciones.

5. Realizar las tareas necesarias de oficina que se le encomienden para la buena marcha del servicio.

e) Responsable de Equipo. Es aquel que realizando las funciones específicas de su clasificación profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de uno a quince operarios o personas de oficios varios. Durante la parte de la jornada laboral que determine la Empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que él, encargado de locales y/o edificios, mientras que en la restante parte de su jornada, realizará las funciones de personal operario o de oficios varios.

IV. Personal Operario

a) Especialista. Es el empleado que con plenitud de conocimientos teóricos-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales propios y adecuados para la limpieza en general y aplica racionalmente, y para cada caso, los tratamientos adecuados, con la iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en cada caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

b) Peón especializado. Es el empleado que realiza funciones concretas y

determinadas propias de las Empresas de limpiezas, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la clasificación de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

c) Limpiador o limpiadora. Es el empleado, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas. Es también el empleado que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

V. Personal de Oficios Varios

a) Oficial: Es el trabajador que habiendo realizado el aprendizaje de uno o varios oficios determinados ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias de estos con rendimiento correcto.

b) Ayudante: Es el trabajador que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de este y bajo su responsabilidad.

c) Peón: Es el trabajador encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

d) Aprendiz: Es aquel trabajador que está ligado con la empresa por un contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, alguno de los llamados oficios clásicos.

Artículo 8. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y

las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

Artículo 9. Periodo de Prueba.

El personal de nuevo ingreso en la empresa quedará sometido a un periodo de prueba que, en ningún caso, excederá los siguientes límites para cada grupo profesional:

- Personal directivo y técnico: 6 meses.
- Personal de mando intermedio: 1 mes.
- Personal administrativo: 30 días.
- Personal operario y oficios varios: 15 días.

El periodo de prueba se celebrará siempre por escrito, y transcurrido el mismo se computará dicho periodo a efectos de antigüedad.

Artículo 10. Contratos de Trabajo Eventuales e Interinos.

Trabajadores eventuales: Son los admitidos para realizar una actividad en la empresa cuya duración no exceda de seis meses dentro de un periodo de doce.

En el contrato, que será siempre por escrito, deberán expresarse las causas



determinantes y su duración.

Trabajadores interinos: Son aquellos que se contratan por un tiempo determinado para sustituir a otro con derecho a reserva del puesto de trabajo especificándose siempre el nombre del sustituido.

El contrato del interino se hará siempre por escrito y será registrado por el organismo laboral correspondiente.

Artículo 11. Adscripción del Personal.

Al término de la prestación de un servicio de limpieza, los trabajadores de la Empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogara en todos los derechos y obligaciones de la anterior respecto a los siguientes trabajadores:

- Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad en la empresa de tres meses.
- Trabajadores de la bolsa de trabajo, en proporción a los trabajadores indefinidos subrogados.

Artículo 12. Ascensos, Ceses, Despidos, Faltas y Sanciones.

Los Ascensos, ceses, despidos, faltas y sanciones se llevarán a cabo de la siguiente forma:

12.1. Ascensos, Ceses y Despidos Ascensos

El personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes que se produzcan en la Empresa y de acuerdo con las normas siguientes:

Personal Directivo y Técnico. Las vacantes que se produzcan se cubrirán libremente por la Empresa entre quienes posean los títulos y aptitudes requeridas.

Personal Administrativo. Las vacantes de Jefe Administrativo de Primera se proveerá libremente por la empresa. En las restantes, las vacantes se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y antigüedad en la empresa.

Mandos Intermedios. El puesto de Encargado General será de libre designación de la Empresa. Las demás vacantes de los Mandos Intermedios que se produzcan se proveerán entre el personal operario o de oficios varios por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.





Personal Operario. Las vacantes que se produzcan de Especialista se cubrirán previa prueba de aptitud entre los peones especializados y los de estos, entre los Limpiadores y en caso de igualdad en las calificaciones obtenidas, se cubrirá la vacante con el trabajador de más antigüedad.

Ceses

El Trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso; Personal de Grupo Directivo y Técnicos Titulados, dos meses; Los Grupos de Administrativos y Mandos Intermedios, un mes; Operarios, quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Despidos

En los despidos por sanción habrán de observarse necesariamente lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de la Jurisdicción

Social y demás disposiciones reglamentarias.

12.2. Faltas

Las faltas leves no requerirán apertura de expediente contradictorio. Las faltas menos graves, graves y muy graves, requerirán apertura de expediente contradictorio y se dará traslado al comité de empresa y a las secciones sindicales.

En el plazo de audiencia, al interesado y sus representantes, podrán ser oídos en la instrucción del expediente.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, menos grave, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que sigue es meramente enunciativa.

1. Faltas Leves

- a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- c) Disputas y peleas con cuanto se relacione con el servicio.



- d) Discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo en la empresa que generen escándalo leve o moderado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá ser considerada falta menos grave, grave o muy grave.
- e) No cursar a su debido tiempo la baja, alta o el parte de confirmación por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de hacerlo.
- f) No comunicar a la Dirección el cambio de domicilio, en el plazo máximo de 7 días, después de haberse realizado.
- g) Las relativas a la falta de pulcritud personal.
- h) La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.
- i) No atender al público con corrección y diligencia.
- j) Pequeños descuidos en la conservación del material y falta de aviso sobre defectos.
- k) La embriaguez, siempre que no sea habitual.
- l) No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.

2. Faltas Menos Graves

- a) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio alguno a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá considerarse grave o muy grave.
- b) No comunicar a la empresa los cambios familiares que puedan afectar a la relación laboral. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta grave o muy grave.
- c) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- d) La reiteración o reincidencia en falta leve.

3. Faltas Graves

- a) No acudir al trabajo 3 días sin causa justificada en el mes, o sin causa justificada 5 faltas de puntualidad dentro del mismo mes.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.



- d) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
- e) La falta de consideración, con el público o los usuarios, en su relación con el servicio encomendado al trabajador.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como muy grave.
- g) El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de la empresa.
- h) Entregarse a juegos y distracciones en horas de servicio.
- i) La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.
- j) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- k) El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones.
- l) La imprudencia en acto de servicio, que no ocasione serios accidentes o daños a terceros. Si implicase riesgo de accidentes para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
- m) La negligencia o desidia en el trabajador que afecte a la buena marcha del servicio.
- n) Falta de ética profesional, siempre que no cause graves perjuicios a terceros, en cuyo caso se calificará como muy grave.
- ñ) Los derivados de las causas previstas en los apartados d) de faltas leves y a) de faltas menos graves.
- o) La reiteración o reincidencia en falta menos grave.

4. Faltas Muy Graves

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo o tener más de 5 faltas de puntualidad al mes, sin causa justificadas.
- b) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- c) La embriaguez, cuando sea habitual o toxicomanía, previo expediente para determinar si se trata de falta o enfermedad.



- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- f) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- g) Violar el secreto profesional de la correspondencia, documentos reservados de la empresa o aquellos expresamente calificados de confidencial, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- h) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o de autoridad en el desempeño de su cargo.
- i) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- l) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- m) El abandono del servicio.
- n) La violación del secreto profesional.
- ñ) Las derivadas de lo previsto en las causas previstas en los apartados b) de faltas menos graves y f), l), m) y ñ) de faltas graves.
- o) La reiteración o reincidencia en falta grave.
- p) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

12.3. Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo



determinado en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento Laboral.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

Existe reiteración o reincidencia cuando al cometer la falta el trabajador hubiese sido sancionado por otra falta de igual o distinta gravedad.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Las sanciones en caso de faltas de puntualidad serán:

- Hasta cuatro faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada, teniendo en cuenta a la hora de imponer la sanción que se trate.

- Hasta dos faltas de puntualidad y que en las que el tiempo de los retrasos sumen más de 15 y menos de 60 minutos al mes.

- Que se trate de 3 ó 4 faltas de puntualidad al mes, o que el tiempo de los retrasos sea mayor de 60 minutos. Sancionándose el primer caso con amonestación verbal o por escrito, y el segundo caso con amonestación verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 20 días.

4. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales Competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Las faltas prescribirán (es decir, dejan de poder ser sancionadas):

- Las faltas leves, a los diez días de ser conocidas por la Dirección.

- Las faltas menos graves, a los 15 días de ser conocidas por la Dirección.

- Las faltas graves, a los 20 días de ser conocidas por la Dirección.



- Las faltas muy graves, a los 60 días de ser conocidas por la Dirección.

De toda sanción, salvo amonestaciones, se dará traslado por escrito al Comité de Empresa, quien debería acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 13. No Discriminación en las Relaciones Laborales.

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, de parentesco, adhesión o no a sindicatos o parejas de hecho, pudiendo realizar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales, jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, enfermedad, vacaciones, licencias y excedencias.

Se deberán tomar todas las medidas previstas en la legislación vigente en materia de Igualdad, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como sus reglamentos posteriores de desarrollo.

Artículo 14. Prevención de Riesgos Laborales.

Se deberán tomar todas las medidas previstas en la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como sus reglamentos posteriores de desarrollo, especialmente en aquellos aspectos relativos a la vigilancia de la salud.

Artículo 15. Reposición Prendas de Trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores en operaciones de limpieza las prendas de trabajo que se indican en la tabla siguiente, pudiendo obligar al trabajador a su utilización en el puesto de trabajo. Dicha tabla recoge el número de prendas de trabajo que se entregará cada "X" meses (por ej. 1 / 24m), en función de cada jornada efectiva de trabajo, expresada ésta última en horas/año completo.

Frecuencias de Reposición de Prendas de Trabajo

PRENDA/JORNADA	>35	35	30	25	20	15	10	5
ANORAK	1/24m	1/25m	1/28m	1/30m	1/35m	1/39m	1/47m	1/72m
REBECA O JERSEY	1/24m	1/25m	1/28m	1/30m	1/35m	1/39m	1/47m	1/72m
BLUSA, CAMISA O POLO DE INVIERNO	1/12m	1/13m	1/14m	1/15m	1/17m	1/19m	1/23m	1/36m
BLUSA, CAMISA O POLO DE VERANO	1/12m	1/13m	1/14m	1/15m	1/17m	1/19m	1/23m	1/36m
PANTALÓN DE INVIERNO	1/12m	1/13m	1/14m	1/15m	1/17m	1/19m	1/23m	1/36m
PANTALÓN DE VERANO	1/12m	1/13m	1/14m	1/15m	1/17m	1/19m	1/23m	1/36m
ZAPATOS O BOTAS	2/12m	2/13m	1/7m	2/15m	2/17m	2/19m	2/23m	1/18m
CINTURÓN	1/12m	1/13m	1/14m	1/15m	1/17m	1/19m	1/23m	1/36m
GORRA	1/12m	1/13m	1/14m	1/15m	1/17m	1/19m	1/23m	1/36m

Para el caso de que la jornada laboral vuelva a establecerse en 35 horas



semanales o sufra cualquier otra modificación por norma con rango de ley, se adecuará la anterior tabla a la nueva jornada resultante de las citadas modificaciones, habida cuenta que el aumento de la jornada laboral, operado mediante la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, podría tener carácter excepcional y transitorio.

Independientemente de la frecuencia de cómputo especificada en la tabla anterior, la entrega de uniformidad se realizará, con carácter general, una vez al año para todo el personal, entregándose en ese momento el número de prendas que a esa fecha proceda.

La entrega anual se realizará en el centro de trabajo. Si el trabajador estuviese ausente por cualquier causa, deberá acudir a recoger las prendas que le correspondan a las instalaciones del proveedor fuera de su horario de trabajo.

Para jornadas de trabajo anuales inferiores a las especificadas en la tabla anterior, la reposición de las prendas de trabajo será directamente proporcional a la fracción de año trabajada.

Para jornadas efectivas de trabajo distintas a las especificadas en la tabla anterior, se tomará la columna correspondiente a la jornada inmediatamente superior.

Independientemente de la frecuencia de cómputo especificada en la tabla anterior, serán repuestas las prendas, siempre y cuando se aprecie un deterioro notable de las mismas como consecuencia del uso en su puesto de trabajo.

2. Retribuciones

Artículo 16. Retribuciones.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio, están realizadas con el propósito de igualar los salarios vigentes en cada momento en el Convenio Provincial de la actividad de limpieza de edificios y locales de Málaga a los salarios vigentes en cada momento en el Ayuntamiento de Málaga.

Para el supuesto de que alguno de los convenios de referencia se vea parcial o totalmente modificado en sus conceptos salariales, la aplicación y efectos de los conceptos de igualación sería estudiada en el seno de la Comisión Paritaria. En todo caso, el conjunto de retribuciones salariales que se derivara de esta aplicación no podría superar las vigentes en el Ayuntamiento de Málaga.

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio se compondrán del salario base, plus de convenio, plus de transporte, plus de mantenimiento de prendas de trabajo, antigüedad, gratificaciones extraordinarias y complemento personal que a continuación se recogen.



**Artículo 17. Salario Base.**

Se establece un salario base consistente en doce (12) mensualidades, cuyo importe será idéntico al que para cada año natural se establezca mensualmente en el Convenio de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga.

Artículo 18. Plus de Convenio.

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán, en concepto de plus de convenio, una cantidad cuyo importe será idéntico al que para cada año natural se establezca mensualmente en el Convenio de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga, y se cobrará todos los meses excepto el de vacaciones.

Artículo 19. Plus de Transporte.

Se establece este plus no salarial para compensar los diferentes gastos de transporte de recorrido que no supere el extrarradio, cuyo importe será idéntico al que para cada año natural se establezca mensualmente en el Convenio de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga, y se cobrará por todos los trabajadores en todos los meses, en jornada completa, excepto en el de vacaciones.

Se abonará el 100% del citado plus en aquellas jornadas que supongan al menos la mitad de la pactada en el presente convenio, y para jornadas inferiores se abonará el citado plus en proporción a la jornada realizada.

Adicionalmente, para aquellos trabajadores que tengan su puesto de trabajo habitual u ocasional en los extrarradios de Churriana, Campanillas, Puerto de la Torre u Olías y tengan su domicilio fuera de los distritos municipales correspondientes, se les abonará como indemnización por gastos de desplazamiento 1,92 euros por cada trayecto de ida y vuelta realizado, o bien el importe de las tarifas vigentes de autobús que presta servicio a la barriada correspondiente, aplicándose en todo caso, la condición más favorable para el trabajador.

Artículo 20. Plus de Mantenimiento de Prendas de Trabajo.

Este plus no salarial está destinado a compensar los diferentes gastos de mantenimiento de las prendas de trabajo. Esta cantidad será proporcional a la jornada laboral del trabajador y no se percibirá durante el periodo en el que el trabajador no haga uso del mismo. Se establece una cantidad cuyo importe será idéntico al que para cada año natural se establezca mensualmente en el Convenio de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga, que en todo caso no se cobrará en el periodo de vacaciones anuales.

El referido plus no se computará en la base de cotización de acuerdo al artículo 109.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. R.D.L. 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 21. Antigüedad.

La retribución por el concepto de antigüedad, quedó congelada al valor existente al 01/09/98. Para aquellos trabajadores que cumplieron trienio entre el 01/09/1998 y el 31/12/1998, se les aplicó la tabla correspondiente al número de trienios recién cumplidos, desde el momento de este cumplimiento.

La retribución por el concepto de antigüedad consistirá en el abono de trienios al 4% del salario base actualizado para cada categoría profesional.

Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán las siguientes:

a) Navidad: Treinta días de salario base más antigüedad, más prorrateo de la paga de Beneficios.

b) Julio: Treinta días de salario base más antigüedad, más prorrateo de la paga de Beneficios.

c) Beneficios: La paga de beneficios será de treinta días de salario base más antigüedad, del año en curso, y se abonará prorrateada en las 12 pagas mensuales, y en las pagas extras de julio y Navidad, arriba mencionadas.

En casos de I.T. por enfermedad común, la empresa complementaría las pagas extraordinarias en base a lo establecido en el artículo 42.

Artículo 23. Complemento Personal.

Se establece un concepto de igualación denominado complemento personal consistente en doce pagas al año con el propósito de retribuir las diferencias existentes entre, las retribuciones salariales vigentes en cada año, incluida la antigüedad, en el Convenio de la Actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Málaga y las retribuciones salariales vigentes en cada año, incluida la antigüedad, en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Málaga.

Dicho complemento personal tendrá un valor diferente conforme a la categoría y a la antigüedad. Además, cada año variará en función de las revisiones salariales producidas en los dos convenios colectivos tomados como referencia para su cálculo y que han sido mencionados en el párrafo anterior. Esta variación, que puede ser al alza o a la baja respecto al importe del año anterior, siempre respetará el propósito de retribuir las diferencias salariales entre dichos convenios



colectivos.

Artículo 24. Programa de Productividad por Consecución de Objetivos y Actuaciones Dentro del Plan de Acción de Calidad.

El objeto, los criterios de valoración económica, así como cualquiera otro criterio atribuido a dicho Programa serán los que determine el Excmo. Ayuntamiento de Málaga para sus trabajadores, siempre que sean aplicables en LIMPOSAM.

Artículo 25. Trabajos Nocturnos.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas. Percibirán un plus de nocturnidad con un incremento del 31,50% sobre el salario base mensual.

Artículo 26. Trabajo Habitual en Sábados, Domingos o Festivos.

Al personal que deba realizar su jornada habitual o circunstancial de trabajo en sábados, domingos o festivos, se le abonará un plus festivo por el importe que resulte de multiplicar cada hora trabajada, según en el tipo de día en que se realice, por el valor en euros/hora expresado en la tabla siguiente:

Concepto	Euros/hora
Festivo	3,00
Domingo	2,10
Sábado	1,20

Las fracciones de hora se abonarán aplicando su proporción horaria a los valores recogidos en la tabla anterior.

Artículo 27. Anticipos a Cuenta de Salarios.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario.

Artículo 28. Retribuciones Para Ambos Sexos.

El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el personal masculino para trabajos de igual clase y rendimiento.

Artículo 29. Horas Extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el presente convenio, podrá

compensarse por tiempos equivalentes de descanso retribuido o bien, se abonará con el incremento del 17% sobre todos los conceptos salariales.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al que reglamentariamente esté determinado.

3. Derechos y Garantías Sindicales

Artículo 30. Horas Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de conformidad con la siguiente escala:

- a) Hasta cien trabajadores: 15 horas.
- b) De ciento un trabajadores a doscientos cincuenta: 20 horas.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores: 30 horas.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores: 35 horas.
- e) De setecientos cincuenta y un trabajadores en adelante: 40 horas.

El delegado sindical tendrá derecho mensualmente al disfrute de quince horas sindicales como mínimo.

Se podrá trasladar el crédito sindical de un mes a los siguientes, dentro del mismo año natural, en caso de que dicho crédito no haya sido agotado en los meses anteriores.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa podrán ceder el crédito horario al que tienen derecho a cualquier delegado o miembro del comité.

Se reconoce asimismo el derecho contemplado en el párrafo anterior a los delegados sindicales de secciones válidamente constituidas.

La solicitud de crédito horario se realizará por escrito con una antelación mínima de 48 horas al comienzo de su disfrute.

Artículo 31. Asamblea de Trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas, de conformidad con lo establecido en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa facilitará los cambios de horario necesarios para la asistencia a las asambleas, siempre que el servicio no quede perjudicado.



Artículo 32. Garantías Sindicales.

Se reconocen las actuales legales garantías sindicales, sin perjuicio de que una norma de rango superior las modifique. En cuanto a locales y tablón de anuncios se estará a lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Cuotas Sindicales.

La Empresa, previa petición por escrito de los trabajadores, descontará de sus nóminas las cuotas sindicales que las entregarán a los respectivos sindicatos.

Artículo 34. Electores y Elegibles.

Serán electores todos los trabajadores mayores de 16 años, con una antigüedad en la empresa de al menos un mes.

Elegible será todo trabajador mayor de 18 años y con una antigüedad en la empresa de al menos tres meses.

Artículo 35. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio y la de interpretar sus normas cuando surjan dudas en su aplicación concreta.

Competencia

Las competencias específicas de esta comisión son la aplicación e interpretación del presente convenio.

Composición

La Comisión paritaria estará integrada por un trabajador en representación de cada una de las partes firmantes y el mismo número en representación de la empresa. Cada parte podrá asistir a las reuniones acompañada por 1 asesor como máximo, el cual tendrá voz pero no voto.

Procedimiento y Plazos

Para la realización de las funciones atribuidas, la comisión paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes bastando, para ello, una comunicación escrita dirigida a todas ellas, con al menos tres días de antelación, en la que se expresaran las materias a considerar.

La comisión paritaria se entenderá válidamente constituida, con la presencia de un miembro como mínimo por parte de la Empresa y del 50% de la representación de los trabajadores.



Los acuerdos de la comisión paritaria requerirá el voto favorable de las dos partes que la componen. El voto de cada una de las dos partes requerirá la mayoría simple de los miembros presentes.

La comisión paritaria emitirá, en el mismo día de la reunión, acta en la cual se recogerá la resolución alcanzada.

En caso de discrepancias, ambas partes se someten al reglamento del SERCLA, como vía de resolución extrajudicial de sus conflictos, con carácter previo a la vía judicial u otras medidas de conflicto.

4. Jornada, Vacaciones, Permisos, Excedencias y Prestaciones Sociales

Artículo 36. Jornada Laboral.

La jornada laboral del personal no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, salvo que una norma de rango superior la modifique.

Se establece el disfrute de treinta minutos para el bocadillo, para la jornada de 7,5 horas al día, computándose como tiempo efectivo de trabajo. Este disfrute será proporcional en las jornadas a tiempo inferiores.

Artículo 37. Descanso Semanal.

El descanso semanal se disfrutará conforme a la ley, en el colectivo de limpieza de colegios el descanso semanal será de dos días.

Artículo 38. Terminación de una Jornada y Comienzo de Otra.

El descanso entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se establecerá conforme a la ley.

Artículo 39. Vacaciones.

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica será:

- De 21 días laborables para el personal de año completo que descanse dos días a la semana.
- De 17 días laborables para el personal que trabaje de septiembre a junio que descanse dos días a la semana.

Si al menos la mitad de los días laborables que se tomen de vacaciones no requieren sustitución, o su sustitución no supone coste, el número de días laborables de vacaciones será:



- De 22 días laborables para el personal de año completo que descansa dos días a la semana.
- De 18 días laborables para el personal que trabaje de septiembre a junio que descansa dos días a la semana.

Para el personal que no sea de año completo o que tenga un régimen de descanso semanal distinto al anteriormente indicado, el número de días laborables de vacaciones será proporcional.

Serán días laborables aquellos días naturales en los que se trabaje.

Si todos los días de vacaciones se disfrutaran durante julio, y para que el número de días no se vea mermado con respecto a quienes disfruten agosto, se dispondrá de un día laborable de vacaciones adicional, preferentemente en el mes de julio, y siempre y cuando no requiera sustitución o su sustitución no suponga coste.

Las vacaciones se disfrutarán durante el periodo o periodos de nula o mínima actividad en los centros, y preferiblemente, de forma ininterrumpida, durante los meses de julio y agosto.

Las vacaciones podrán fraccionarse en un máximo de 6 periodos.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán durante el año natural correspondiente. También podrán disfrutarse durante el primer trimestre del año siguiente siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 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 que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 40. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con





derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o registro legal de pareja de hecho.

b) Dos días por el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días más.

c) Dos días en los casos de nacimiento o adopción de hijos. Cuando con tal motivo necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días más.

d) En los casos de fallecimiento se concederán:

d.1) Tres días por los de parientes de primer grado de consanguinidad y cónyuge.

d.2) Dos días por parientes de segundo grado de consanguinidad y hasta el segundo grado de afinidad.

Cuando con tal motivo necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días más.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica

g) Los trabajadores podrán disfrutar de un máximo de 2 días de asuntos propios anuales, que serán concedidos previa solicitud.

La concesión de este permiso será en cada centro de trabajo ocupacional, y en un máximo de un trabajador por día, y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Adicionalmente, el trabajador podrá disfrutar de un día más, siempre y cuando el disfrute de este no requiera sustitución o bien ésta no suponga coste. En este último caso el disfrute de este día adicional será tanto para el personal fijo, fijo discontinuo como indefinido a tiempo parcial.

h) Los días 24 y 31 de diciembre del año en curso, con carácter general. En el caso de que, por necesidades del servicio se requiera la presencia del trabajador en esas fechas, estos dos días se trasladarán a otras fechas, que no requieran sustitución o bien no supongan coste.



i) Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, justificándose con posterioridad tal ausencia.

j) En los supuestos de parto, la trabajadora, una vez finalizada la baja por maternidad y a continuación de la misma, podrá disfrutar de dos semanas de permiso retribuido.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) En los supuestos de adopción previstos por el artículo 48.4 del E.T. el trabajador una vez finalizada la baja por adopción y a continuación de la misma, podrá disfrutar de dos semanas de permiso retribuido.

En el supuesto de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso retribuido, mencionado en el párrafo anterior, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

m) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. 1. d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

n) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado o) de este artículo.

ñ) 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 aquella.

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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

o) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados m, n y ñ de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados m, n y ñ de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

p) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en

la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Las licencias enumeradas en el presente artículo se podrán solicitar de forma presencial por fax o por vía electrónica. Su concesión estará supeditada a la aceptación expresa de la empresa, siempre que el hecho causante lo permita. En estos casos, tanto la comunicación como la aceptación, en su caso, se realizarán con la mayor diligencia posible.

Los trabajadores que hayan solicitado días de licencia retribuida por nacimiento de hijos, fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de un familiar podrán ampliar su permiso en dos días más, que computarán como días de licencia no retribuida.

Del mismo modo aquellos trabajadores que antes de iniciar la suspensión de su contrato por adopción internacional, lo soliciten por escrito, podrán acogerse a un permiso no retribuido de hasta dos meses, a disfrutar al término de las situaciones antes mencionadas.

Las licencias de permiso no retribuido serán descontadas en el mes de disfrute o en el mes siguiente computándose en el descuento la parte proporcional de los descansos.

Artículo 41. Permiso Para Concurrir a Examen.

El trabajador tendrá derecho al disfrute retribuido de los permisos necesarios para concurrir a examen, así como una preferencia de turnos de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Igualmente se le concederá permiso retribuido, previa justificación, para asistir a examen para la obtención del carné de conducir, como máximo dos convocatorias.

Artículo 42. Incapacidad Temporal.

1a) En caso de incapacidad temporal derivado de enfermedad común, durante los tres primeros días, la Empresa abonará a sus trabajadores un complemento salarial hasta cubrir el cincuenta por ciento (50%) de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal. Desde el cuarto día hasta el vigésimo, ambos inclusive, la Empresa abonará a sus trabajadores un complemento salarial que sumado a la prestación económica por enfermedad reconocida -1 ciento (75%)



de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo día, ambos inclusive, la Empresa abonará a sus trabajadores un complemento salarial que sumado a la prestación económica por enfermedad reconocida por la Seguridad Social cubra en conjunto el cien por cien (100%) de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal.

1b) En caso de incapacidad temporal durante el tiempo de hospitalización, aunque sea enfermedad común, la Empresa abonará a sus trabajadores el complemento salarial hasta cubrir el ciento por ciento de sus salarios base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal a partir del primer día de dicha situación, excepto por maternidad y en los supuestos establecidos en el real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, que desarrolla la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, la empresa abonará a sus trabajadores un complemento salarial que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social o la Mutua correspondiente cubra en conjunto el cien por cien (100%) de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal.

2) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa abonará a sus trabajadores el complemento salarial que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social cubra en su conjunto el cien por cien (100%) de su salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento personal.

La empresa exigirá la justificación documental necesaria, a los efectos de abonar el complemento salarial a cargo de Limposam en los supuestos detallados en el apartado 1b).

Los apartados, 1a), 1b) y 2) de este artículo entrarán en vigor el mismo día de la firma del convenio. No obstante, esto no les será de aplicación a aquellos procesos que estuvieran ya iniciados con anterioridad a la fecha señalada en este párrafo.

Lo regulado en el apartado 1a) respecto del porcentaje máximo de cobertura que se garantiza, lo será cuando el índice de absentismo individual por causa de enfermedad común no supere el 5%. A estos efectos dicho índice se obtendrá mediante el siguiente cálculo:

Índice absentismo por enfermedad común = $\frac{\text{Horas perdidas}}{\text{horas contratadas}} \times 100$

Horas perdidas: Son aquellas horas contratadas en las que, el trabajador, se encuentra en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, referidas al periodo de cálculo correspondiente.





Horas contratadas: Son aquellas que figuran como jornada en su contrato laboral, referidas al periodo de cálculo correspondiente.

Este porcentaje máximo de cobertura se reducirá en los siguientes porcentajes:

1. Para el complemento salarial a cubrir durante los tres primeros días: Un 10% o fracción por cada 1% o fracción que supere el 5% de índice de absentismo individual.
2. Para el complemento salarial a cubrir desde el cuarto hasta el vigésimo día, ambos inclusive: Un 3% o fracción por cada 1% o fracción que supere el 5% de índice de absentismo individual.
3. Para el complemento salarial a cubrir a partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive: Un 5% o fracción por cada 1% o fracción que supere el 5% de índice de absentismo individual.

Este índice se calculará por trimestres naturales, a partir de la fecha de la firma del convenio, y se aplicará durante el trimestre natural siguiente. En los siguientes trimestres será acumulativo con los anteriores hasta completar cuatro trimestres. Una vez alcanzado esto, los índices sucesivos a aplicar trimestralmente será el índice resultante de los cuatro trimestres naturales anteriores al de aplicación

El complemento salarial a aplicar individualmente será el que resulte de los procedimientos de valoración y cálculo, en su caso, descritos en los párrafos anteriores.

No obstante lo anterior si el trabajador no ha tenido ningún proceso de I.T. por enfermedad común en los tres años anteriores al inicio de la nueva baja, los días de duración de dicha I.T. se abonarán a los trabajadores el complemento salarial hasta cubrir el 100% de sus conceptos salariales.

Este complemento finalizará una vez extinguida la relación laboral con el trabajador por cualquier causa, así como por el pase a situación de prórroga de incapacidad temporal.

Artículo 43. Plan de Medidas Para Disminuir el Absentismo.

Con el objeto de reducir el absentismo, tanto la dirección de la empresa como los representantes de las organizaciones sindicales, se comprometen a trabajar en la identificación e implantación de cuantas medidas tiendan a la reducción de aquel, pues ambas partes entienden que es necesaria su reducción para la buena gestión de la empresa y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, se debería obtener una reducción de los



índices de absentismo lo cual evitaría que el trabajador pudiera quedar incurso en lo previsto en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Maternidad y Paternidad.

Será de aplicación lo dispuesto en la Legislación vigente al respecto, y en especial lo establecido en el RDL 1/1995, de 24 de marzo.

A las trabajadoras en situación de embarazo, la Empresa les facilitará un puesto de menor esfuerzo hasta la fecha que marque la ley para su ocupación en el puesto de trabajo normal.

Para las embarazadas con riesgo, a las que no se les pueda dar un puesto de trabajo de menor carga física, se les reducirá su jornada o se les pondrá una ayuda de hasta un máximo del 25% de su jornada de trabajo habitual, en función de la gravedad de su situación. La aplicación de esta reducción o ayuda no implicará disminución salarial.

Además de lo anteriormente expuesto se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores con la nueva redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 45. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o

discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 46. Suspensión del Contrato de Trabajo de las Víctimas de Violencia de Género.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión del trabajador que se vea obligado a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses,

con un máximo de dieciocho.

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y desempleo.

Durante los dos primeros meses de esta suspensión, el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 47. Seguro de Vida y Accidente y Seguro de Responsabilidad Civil.

La empresa se obliga a mantener una/s póliza/s de seguro/s cuyos titulares serán los trabajadores en activo, donde se establecerán las siguientes indemnizaciones:

- a) Gran Invalidez por accidente laboral: 9.015,18 euros.
- b) Invalidez absoluta por accidente laboral: 9.015,18 euros.
- c) Invalidez total para la profesión habitual por accidente laboral: 9.015,18 euros.
- d) Fallecimiento por accidente laboral: 10.517,71 euros.
- e) Gran Invalidez por accidente no laboral: 150 euros por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.
- f) Invalidez absoluta por accidente no laboral: 150 euros por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.
- g) Invalidez total para la profesión habitual por accidente no laboral: 150 euros por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.
- h) Fallecimiento por cualquier causa: 150 euros por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.

Las garantías y capitales indicados no serán acumulativos.

La empresa contratará una póliza de responsabilidad civil por un importe no inferior a 132.222,66 euros.

Artículo 48. Prestaciones Sociales.



1. Los trabajadores fijos, fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial podrán percibir las siguientes prestaciones:

- a) Por matrimonio: El importe de la prestación será de 36,85 euros.
- b) Por natalidad, por hijo: El importe de la prestación será de 29,45 euros.
- c) Por hijo con minusvalía: 117,47 euros mensuales.

Para esta prestación se dispone de un fondo anual de 6.611,13 euros, de forma que la cuantía global de ayudas no superen en ningún caso esta cantidad. En caso de que el número de ayudas solicitadas, a su importe mensual nominal, superase dicho fondo, se prorratearían estas hasta cubrir la totalidad del mismo. En todo caso, la cuantía mensual máxima a percibir por beneficiario no superará los 117,47 euros. Para poder disfrutar de esta ayuda el beneficiario ha de cumplir los requisitos señalados a continuación, presentando la documentación necesaria para su acreditación:

- Estar afectado por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al que se determina en el R. D. 383/1984, de 1 de febrero, para las distintas prestaciones, o estar afectado por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente.
- No estar comprendido en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.
- El discapacitado no podrá superar el 70% del salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Este porcentaje será del 80%, siempre que el discapacitado conviva y dependa económicamente del trabajador.

Si una vez concedida la prestación por minusvalía, el trabajador dejara de cumplir alguno de los requisitos necesarios de dicha concesión, el mismo, deberá comunicarlo a la empresa inmediatamente para su cancelación.

La empresa solicitará anualmente, a los trabajadores que en ese momento tuvieran concedida la prestación por hijo con minusvalía, la documentación necesaria para acreditar la vigencia en el cumplimiento de los requisitos establecidos, con el objeto de renovar el derecho a percibir dicha prestación.

Asimismo, el trabajador perderá automáticamente el derecho a percibir la prestación por hijo con minusvalía durante un año, si transcurren tres meses desde la solicitud anual de la documentación sin facilitar la información requerida.

El incumplimiento de los requisitos o la no acreditación de la vigencia de los



mismos desde la última concesión, implicará la devolución de las cantidades abonadas por este concepto durante el periodo correspondiente.

A los efectos de la devolución de dichas cantidades, la empresa procederá a descontarlo en la nómina siguiente al decaimiento del derecho o a la ocurrencia del hecho. La cuantía a deducir no podrá superar mensualmente más de un tercio del líquido a percibir antes de practicar la retención.

Si ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa, los derechos originados por los apartados, a), b) y c), anteriores; serán percibidos solo por uno de ellos.

2. Ayuda escolar: los trabajadores fijos, fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial podrán percibir las siguientes prestaciones en concepto de ayuda escolar anual para sus hijos:

Concepto	Euros año
Guardería	109,56
Educación Infantil, Educación Primaria	58,42
Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación profesional de grado medio	113,21

No serán de aplicación estas ayudas anuales en caso de repetición de cursos. Estas prestaciones podrán retribuirse de forma diferida en un máximo de 5 mensualidades.

La solicitud deberá presentarse, como máximo, en el mes de noviembre de cada curso escolar.

3. Por ayuda para incentivación de la formación de todos los trabajadores fijos, fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial se abonarán las cantidades que se detallan a continuación:

Concepto	Euros
Acceso Universidad, Título de Graduado en Educación Secundaria, Ciclo Elemental de Enseñanzas de Idiomas	91,30
Ciclos Formativos de Grado Medio de Formación Profesional, Grado Medio de Artes Plásticas y Diseño	273,89
Título de Bachiller	365,19

Diplomaturas Universitarias, Estudios de Grado (Título de Grado), Ciclos Formativos de Grado Superior de Formación Profesional (si se ha abonado el ciclo medio se abonará la diferencia), Enseñanzas Artísticas Superiores (si se ha abonado el ciclo medio se abonará la diferencia), Ciclo Superior de Enseñanzas de Idiomas (si se ha abonado el ciclo elemental se elemental se abonará la diferencia)	547,78
Estudios Universitarios superiores, Licenciatura superior que se obtiene con curso de adaptación y dos años de carrera, Estudios de Postgrado (Título Máster)	365,19
En el caso de Estudios Universitarios superiores en los que no se pueda obtener título de diplomatura	912,97
Estudios de Doctorado (Título Doctor) - (como máximo, y como mínimo el importe de la matrícula)	182,59
C.A.P.	57,62

Las anteriores denominaciones lo son a título orientativo y podrá prestarse la ayuda reseñada por otras que lo fueran equivalentes.

Se abonará el 30% de la misma cuando se produzca la matriculación del primer año del ciclo escogido, o la del ciclo, si este es de un solo año, y el resto cuando se obtenga la titulación oportuna.

En el caso de matricularse en asignaturas sueltas, se abonará la parte proporcional correspondiente.

Solo se abonará por un tipo de estudio o carrera y solo se obtendrá una segunda ayuda cuando se haya conseguido la titulación de la primera.

En los casos de estudios ya iniciados, se abonará la diferencia entre el 30% de la ayuda correspondiente y la suma de las ayudas recibidas con anterioridad por esos mismos estudios.

Las ayudas para la incentivación de trabajadores fijos, fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial, se abonarán en el primer trimestre del año siguiente al que se soliciten.

En el caso de abandono de los estudios sin obtención de la titulación pretendida, el trabajador devolverá la ayuda recibida. En todo caso deberá acreditarse fehacientemente la matriculación en cada curso académico para la que se pidió la ayuda, en caso de no hacerlo, en el plazo del mes siguiente al de la matriculación obligatoria, o de no matricularse, también, devolverá la ayuda recibida, decayendo en todos los derechos que por este apartado hubiera adquirido

Respecto de este apartado, se respetará el importe de la ayuda que se hubiera reconocido con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

A los efectos de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas, la empresa procederá a descontarlo en la nómina siguiente al decaimiento del derecho o a la ocurrencia del hecho. La cuantía a deducir no podrá superar mensualmente más de un tercio del líquido a percibir antes de practicar la retención.

4. A los trabajadores fijos, fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial se les abonará, por los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, las cantidades que se detallan a continuación y previo cumplimiento de los requisitos que asimismo se establecen, previa justificación mediante factura y receta médica.

Las cantidades máximas, en euros, que se podrán abonar por este concepto son las que se indican a continuación:

Concepto	Euros	Periodo de concesión
Gafas todo uso	36,42	3 años
Gafas bifocales	51,98	3 años, 1 año para menores de 14 años
Cristales, dos	26,02	Anual
Cristales, uno	12,80	Anual
Lentillas	34,34	Anual
Empastes	15,26	10 años, con un máximo de 12 (máximo 12 piezas)

Esta prestación la percibirán los trabajadores fijos, fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial por el cónyuge e hijos menores de 25 años que estén económicamente a su cargo y siempre que acrediten la situación de paro. Si ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa, los derechos originados por sus hijos serán percibidos solo por uno de ellos.

No se abonarán las ayudas económicas, contenidas en este apartado, que conceda el Servicio Andaluz de Salud u otros organismos. En especial se tendrá en cuenta lo regulado en el Decreto 281/2001 de 26 de diciembre, en virtud del cual, desde el año 2009, se garantiza la asistencia dental básica y determinados

tratamientos especiales, a los niños y niñas de entre 6 y 15 años de edad residentes en Andalucía.

5. A los trabajadores fijos, fijos discontinuos o indefinidos a tiempo parcial que, siendo mutualista, soliciten y les sea concedida la jubilación con antelación a la edad de 65 años, se les abonará un premio de jubilación en la cuantía que se indica en función de su edad:

Edad	Euros
64 años cumplidos	3.005,06
63 años cumplidos	4.507,59
62 años cumplidos	6.010,12
61 años cumplidos	7.512,65
60 años cumplidos	9.015,18

Si el trabajador formula su solicitud transcurridos tres meses desde el cumplimiento de la edad respectiva, la cuantía que le corresponderá será la fijada para la edad inmediatamente posterior.

6. Se pacta la jubilación parcial para aquel empleado que reúna los requisitos legales establecidos para obtener la misma, previo el acuerdo expreso entre la empresa y quien la solicite y le sea concedida por la Seguridad Social, por lo que, en su caso, podrán jubilarse parcialmente con un máximo del 75% de jubilación, trabajando como mínimo el 25% de su jornada hasta la edad legalmente establecida para la Jubilación Ordinaria. En base a ello, la empresa realizará el contrato de relevo correspondiente, según establece la Ley competente al efecto, con otro trabajador que sustituirá la jornada dejada de trabajar por el jubilado parcial hasta que este último cumpla la edad legalmente establecida para la Jubilación Ordinaria o antes, si el jubilado parcial dejara de serlo por cualquier causa antes de cumplir dicha edad.

Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado, no necesariamente, tendrá que tener la misma categoría profesional del que se jubile parcialmente.

Esta jubilación parcial no puede en ninguna circunstancia considerarse incurso en los derechos que otorga el punto 5 del presente artículo sobre premio de jubilación anticipada, y por tanto, no se encuentra amparada por ninguna indemnización, premio o compensación económica.

7. En caso de que ambos cónyuges sean trabajadores, las prestaciones contenidas en este artículo denominado "Prestaciones Sociales" solo las percibirá uno de ellos, a excepción de las ayudas previstas en los puntos 3, 5 y 6. Asimismo,



todas estas prestaciones serán abonadas previa solicitud y justificación.

Cada vez que cambie la situación que dio derecho a cualquiera de las prestaciones de este artículo, el trabajador tendrá la obligación inexcusable de comunicarlo a la empresa de forma inmediata y/o en un plazo máximo de 7 días.

Artículo 49. Paz Social.

Las partes firmantes se comprometen al deber de paz social en la estricta observancia de lo pactado en el presente convenio colectivo.

Artículo 50. Plan de Igualdad.

Existe Plan de igualdad, consensuado por las partes, de conformidad con lo establecido en Ley Orgánica 32007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 51. Entrada en Vigor.

Con carácter general, la entrada en vigor del presente convenio colectivo se producirá al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

No obstante, los artículos referentes a licencias, artículo 40; incapacidad temporal, artículo 42; seguro de vida, accidente y seguro de responsabilidad civil, artículo 47 y prestaciones sociales, artículo 48, entrarán en vigor el día de la firma del presente convenio.

Aquellos artículos en los que se haya previsto de forma expresa su entrada en vigor, ésta tendrá carácter prioritario a la norma general.

El capítulo 2, relativo a retribuciones, entrará en vigor el 01/01/2012, excepto el artículo 26, referente a sábados, domingos y festivos, que lo hará al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Disposición Adicional Primera

Dada la dispersión de centros, las comunicaciones de la empresa relacionadas con los asuntos cotidianos y habituales de asignación de tareas, disfrute de licencias y vacaciones, resolución de incidencias y otros, se efectuarán de forma telefónica o por otros medios telemáticos, estudiándose la posibilidad de implementar el portal del empleado.

Disposición Adicional Segunda

Todos los derechos y obligaciones que se deriven del presente convenio, se aplicarán en proporción a la jornada efectiva de trabajo de cada trabajador, en cómputo anual.



Las partes que conciertan el presente convenio son:

Por parte de la empresa:

Miguel Otamendi Aguado

José Manuel Romero Serrano

M^a Dolores García Navas

Juan Alberto Díaz Santa-Olalla (asesor)

Por parte de los trabajadores:

Por UGT:

María Ruiz Sarria

Fco. Javier Florido Enríquez

Alejandro Gómez Sánchez

Luis Ruiz García

Rocío Morales Sánchez

Sonia López Jarrillo (asesora)

Por CC.OO.:

Juan Fco. Abad García

M^a del Carmen González Pastor

Jesús Martín Cuenca

Por Independiente:

Antonio Sergio Rodríguez Martínez

