

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GERENCIA DE OBRAS Y SERVICIOS MARBELLA, SOCIEDAD LIMITADA

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Gerencia de Obras y Servicios Marbella, Sociedad Limitada, código de convenio 2906812, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 17/02/03, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, acuerda:

1.º 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.

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

3.º Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia. Málaga, 1 de marzo de 2003.

La Delegada Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, firmado:

Isabel Muñoz Durán.

Convenio Colectivo del personal laboral Empresa Gerencia de Obras y Servicios Marbella, Sociedad Limitada En Marbella, siendo las 10:00 horas del día 20 de noviembre de 2002, se reúnen en los locales de la empresa los señores que a continuación se relacionan:

Representantes de los trabajadores:

D. Antonio Villalobos

D. Francisco Díaz

D. José Manuel Casado

D. Cristóbal Andrade

Representante de la empresa:

D. Adolfo Soler

La reunión tiene por objeto el constituir la mesa negociadora del convenio colectivo de empresa que ha de regir las relaciones laborales entre los trabajadores y la Empresa Gerencia de Obras y Servicios Marbella, Sociedad



Limitada, que se constituye con las personas antes mencionadas; reconociéndose ambas partes capacidad para negociar y llegar a los acuerdos oportunos.

Por parte de la representación de los trabajadores se hace entrega de una plataforma reivindicativa que servirá se base para la negociación del convenio.

La empresa manifiesta que dicha plataforma puede servir como herramienta de negociación. Se acuerda que las negociaciones se celebrarán en los locales de la empresa y a partir del día 25 de noviembre, todos los días laborables a las 10:00 de la mañana y hasta la consecución de un acuerdo.

Una vez conseguido el acuerdo se levantará acta del mismo.

Sin nada más que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha señalados al principio.

(Hay varias firmas ilegibles).

En Marbella, siendo las 14:00 horas del día 19 de diciembre de 2002, se reúnen en los locales de la empresa los señores que a continuación se relacionan.

Representantes de los trabajadores:

D. Antonio Villalobos

D. Francisco Díaz

D. José Manuel Casado

D. Cristóbal Andrade

Representante de la empresa:

D. Adolfo Soler

Las representaciones antes relacionadas dan por finalizadas las negociaciones del convenio colectivo que se iniciaron el día 20 de noviembre llegando al acuerdo que se acompaña a este acta y que es el Convenio Colectivo de la Empresa Gerencia de Obras y Servicios Marbella, Sociedad Limitada, comprometiéndose ambas representaciones a realizar los trámites oportunos para la publicación del convenio en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Sin nada más que tratar se levanta la sesión.

(Hay varias firmas ilegibles).

Capítulo I





Artículo 1. Objeto y Norma Supletoria

El presente convenio regula las condiciones de trabajo en la

Empresa de Gerencia de Obras y Servicios, Sociedad Limitada, y sus empleados. Este convenio será de aplicación a todos los empleados de la empresa, cualquiera que fuese su modalidad de contratación y a cuantos se incorporen a la misma durante la vigencia del mismo.

En todo aquello que no esté recogido en el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el estado o la comunidad autónoma en razón de sus competencias, y los reglamentos de funcionamiento de los diferentes colectivos cuando hayan sido válidamente elaborados entre la empresa y la representación sindical de los trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Funcional, Territorial y Personal

El presente convenio se extiende en todo el ámbito de la actividad que Gerencia de Obras y Servicios Marbella, Sociedad Limitada, realiza en todos sus centros y dependencias; y serán de aplicación a todos los empleados y empleadas de la empresa con régimen jurídico laboral en cualquiera de sus modalidades.

El ámbito territorial del convenio se ciñe al termino municipal de Marbella, único donde la empresa tiene todos sus centros y dependencias, dado que el objeto social es la prestación de servicios y obras del M.I. Ayuntamiento de Marbella.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Consejo de Administración, que será ratificado por el pleno del M.I. Ayuntamiento de Marbella y se mandará para su publicación al "Boletín Oficial" de la Provincia, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del 2004.

A partir del 1 de enero del 2005 ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del convenio para dicho año, denunciándose el mismo, al menos, con un mes de antelación.

Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya continuará en vigor el presente convenio en sus propios términos hasta tanto finalicen las negociaciones.

Artículo 4. Comisión de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento

Se constituirá una comisión paritaria de interpretación, y vigilancia. Estará formada por 5 miembros de la empresa y cinco miembros del comité de empresa. Y presidida por el Gerente de la sociedad o persona en que delegue.



En especial, la comisión, mediara con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

La comisión, se considera formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del convenio, y será obligación de la comisión, reunirse, al menos, una vez al trimestre, con la finalidad de proceder a:

- a) La actualización de la plantilla (clasificación, número de puestos).
- b) El plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) El diseño y aprobación de planes de formación.
- d) Criterios de retribuciones complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- e) Bases y convocatorias de selección y contratación de personal, promoción y cursos así como convocatoria de puestos de trabajo.

Asimismo, será competente esta comisión para:

- a. Cuantas funciones se establezcan en el presente convenio.
- b. Velar por su fiel cumplimiento.
- c. Desarrollo de las condiciones pactadas.
- d. Seguimiento de horas extras.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la dirección de la empresa.

Todos los acuerdos adoptados por esta comisión pasarán con carácter urgente al órgano correspondiente de la empresa para ser refrendados.

Todas las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán por duplicado ambas partes. Las actas serán públicas.

Artículo 5. Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas, y constituyen un todo orgánico e indivisible.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción administrativa y/o laboral, en el ejercicio de sus facultades, deje sin efecto o modifique alguna de las estipulaciones del presente convenio, este deberá adaptarse a las mismas,





facultándose para ello a la comisión, y sin que ello comporte la renegociación del convenio.

Capítulo II

Artículo 6. Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad de la empresa. Los representantes de los trabajadores colaborarán con la empresa siempre que esta lo solicite sobre el establecimiento de los sistemas de racionalización del trabajo, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor nivel de prestación de los servicios.

Se dará cuenta al comité de empresa de todo cambio organizativo que afecte al personal en la aplicación o modificación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.

Artículo 7. Clasificación Profesional

La clasificación profesional se acordará con el comité de empresa y tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y empleos o categorías profesionales en que pueden ser agrupados los trabajadores de acuerdo con la formación exigida, el puesto de trabajo y/o las funciones que efectivamente desempeñen.

Todo el personal tiene derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional y nivel así como percibir las retribuciones asignadas al mismo, que vendrán recogida en la tabla salarial y de clasificación de puestos de trabajos incluida como anexo.

Capítulo III

Artículo 8. Retribuciones Económicas

Los empleados y empleadas serán remunerados por Gerencia de Obras y Servicios Marbella, Sociedad Limitada. Se incorporan a este convenio las tablas salariales que recogen los salarios pactados para cada una de las categorías y actividades realizadas por la empresa.

La remuneración económica estará compuesta por salario base, antigüedad y complementos, asimismo se percibirán prorrateadas en 12 mensualidades las pagas extraordinarias que se recogen en las tablas salariales que se acompañan.

En concepto de antigüedad, se percibirán trienios por un importe del 2% del salario base de cada categoría. Se computará desde el último contrato eventual que da origen a que se contrate al trabajador como fijo de plantilla.



Artículo 9. Cláusula de Revisión Salarial

En el caso en que el IPC, establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas registrara al 31 de diciembre del 2003, un incremento superior al previsto en la LPGE. Se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate esta circunstancia.

Esta revisión se abonará en el primer trimestre del año y con efectos retroactivos de primero de enero, consolidándose esta cuantía en el salario mensual.

Artículo 10. Indemnizaciones y Suplidos

1. La empresa abonará en concepto de dietas la cantidad de 42 euros para la dieta completa y de 19 euros para la media dieta. En el caso de que fuera necesario pernoctar fuera del domicilio habitual se abonará la cantidad de 60 euros por noche.

2. En aquellos casos en que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículos propios para desplazamiento a consecuencia de su trabajo y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículos de la empresa se abonará como compensación la cantidad de 0,17 euros por kilómetro.

3. La comisión paritaria estudiará en cada caso el abono de la factura de reparaciones de vehículos particulares utilizados al servicio de la empresa, causadas por accidentes y previa comprobación de los justificantes presentados al efecto, siempre que no exista una tercera persona responsable del siniestro.

Artículo 11. Servicios Extraordinarios

Tiene la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual. La empresa propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

En todo caso responderán siempre a necesidades extraordinarias, en periodos punta de trabajo, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras del personal.

Las horas extraordinarias realizadas serán registradas día a día en ficha individual o sistema similar, visada por el responsable respectivo. Esta ficha estará a disposición del trabajador. Se pasará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas a los representantes sindicales.

Los servicios extraordinarios prestados, percibirán la cuantía correspondiente en la nomina del mes siguiente al de su realización.

El valor de la hora extraordinaria será de 12 euros, duplicándose su valor los domingos, días festivos y días de descanso semanal del trabajador.

Dichos servicios se regularán por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. El Recibo del Salario o Nómina

La liquidación o pago del salario se efectuará puntual y documentalmente del día 01 al 05 de cada mes siguiente de su vencimiento.

Se concederán anticipos reintegrables equivalentes a dos mensualidades completas de los haberes líquidos, a reintegrar en un máximo de 18 mensualidades sin intereses.

Se podrán conceder anticipos especiales, para casos extraordinarios de extrema necesidad, valorándose esta y los plazos de amortización por la comisión de vigilancia.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de una nómina individual y justificativo del pago del mismo. La nómina de salarios deberá reflejar claramente.

- Nombre, DNI, categoría profesional, fecha de ingreso, modalidad de contratación, grado consolidado, fecha de alta. Numero de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.
- Nombre de la empresa, nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la Seguridad Social de la empresa y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.
- Fecha, periodo de abono y total de días retribuidos.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía.
- Todos y cada uno de los conceptos por los que (y sobre los que) se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía.
- Total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.
- Lugar de pago o, en su caso, datos de la domiciliación bancaria.
- El modelo de nómina y sus posibles modificaciones deberá ser considerado en la comisión paritaria.

Capítulo IV



Artículo 13. Selección de Personal

1. Todos los servicios de esta empresa se desarrollan con personal fijo o eventual seleccionado a través bolsa de trabajo según los principios de igualdad, mérito y capacidad. En este sentido, la empresa no podrá utilizar otro medio distinto para el ingreso y selección de personal.

2. Las bolsas de trabajo, la provisión, la promoción y la formación y sus correspondientes bases, tanto para el personal fijo como el temporal, serán negociadas en la comisión paritaria.

Artículo 14. Segunda Actividad

El personal podrá pasar a realizar servicios sedentarios o secundarios en otras áreas de Gerencia de Obras y Servicio Marbella, Sociedad Limitada, por motivos de incapacidad física o psíquica convenientemente acreditados mediante certificación facultativa y cuando exista disponibilidad en la empresa.

En cualquier caso, conservarán todas las retribuciones inherentes a su categoría profesional excepto las correspondientes al puesto de trabajo.

El pase a otra actividad o funciones se tramitará previa solicitud de los interesados, a través de la comisión paritaria, podrá ser temporal o definitiva y comporta en este último caso la adscripción definitiva al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 15. Seguimiento de la Contratación

Los contratos laborales serán visados por los representantes sindicales de los trabajadores a los que se les entregará una copia literal de los mismos. Igualmente se informará a la representación sindical de las prórrogas o ceses que se produzcan.

Trimestralmente, al menos, la empresa informará por escrito a los representantes sindicales del número de contratos temporales en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral, contratación de servicios con carácter mercantil y de las asistencias técnicas, de acuerdo con lo previsto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 16. Excedencias

Sin perjuicio de lo establecido en la ley de conciliación familiar:

1. Podrá concederse excedencia voluntaria al personal que lo solicite por interés particular. Para solicitar esta excedencia será necesario que el trabajador ostente





una antigüedad de, al menos, un año en la empresa. Esta excedencia no podrá tener una duración inferior a un año, ni superior al número equivalente de años que se acredite en la empresa, con un máximo de quince.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de 30 días.

2. Asimismo los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este, o de la adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia.

3. Será concedida excedencia por servicios especiales como consecuencia de la designación del trabajador/a para ocupar un cargo público de designación o elección que imposibilite la asistencia al trabajo.

Igual consideración tendrá el ejercicio de cargo sindical del ámbito provincial o superior.

Capítulo V

Artículo 17. Jornada de Trabajo

1. La jornada de trabajo del personal al servicio de la empresa, será de 35 horas semanales, de lunes a domingo, la jornada se realizará en horarios de mañana, tarde o noche según las necesidades del servicio, con los descansos que se establece la ley.

2. El personal tendrá derecho a los permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación vigente.

3. Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos, 12 horas.

4. La jornada que deba realizarse, total o parcialmente, entre las 22 horas y las 6 horas tendrá la consideración de nocturna y, por lo tanto, una retribución específica, que se establecerá en enero del 2004.

5. Cada trabajador dispondrá de un periodo de descanso de 30 minutos diarios, para desayuno, merienda o cena, según su jornada de trabajo. Dicho descanso se efectuará en el horario que se determine por cada servicio.

6. Los trabajadores disfrutarán de siete días naturales en Navidad dispuestos en dos turnos, que irán el primer turno del 24 de diciembre al 30 de diciembre, ambos inclusive, y el segundo turno irá del 31 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive.



Durante cada año natural se disfrutará de dos puentes los cuales se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores, del mismo modo se establecerá un calendario laboral en el que se recoja las fiestas oficiales tanto nacionales, autonómicas o locales.

Los permisos recogidos en el punto 6.º lo disfrutarán todos los trabajadores de la empresa. Aquellos que por necesidades de servicio no puedan disfrutar el permiso en las fechas señaladas, la disfrutaran en otra época del año a petición del trabajador.

7. Se establece una jornada reducida de 25 horas semanales, a la cual podrán acogerse los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 10 años o estén en otra circunstancia justificada, como enfermedad o exámenes y siempre que las necesidades de servicio lo permitan. Para la aplicación de esta jornada reducida a los trabajadores que lo solicitan, será necesario el acuerdo expreso del comité de empresa o delegado de personal y la empresa e implicará forzosamente una reducción proporcional de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias.

La reincorporación a la jornada normal de un trabajador que haya disfrutado jornada reducida será inmediata una vez que el trabajador lo solicite en un plazo de 48 horas.

Artículo 18. Horarios

1. La jornada laboral se realizará de lunes a domingo, en régimen de horario continuado.
2. Desde el 1 de agosto hasta el 31 de agosto, la jornada laboral será de 30 horas semanales como jornada de verano.
3. Durante las fiestas mayores de Marbella, se llevará a cabo una reducción de jornada de 2 horas. La reducción se empezará a efectuarse desde el primer día de fiesta oficial y hasta la clausura oficial de las fiestas.
4. En ningún caso la reducción de jornada repercutirá en los salarios.

Artículo 19. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales. El disfrute de las vacaciones se realizará durante los 12 meses del año y en ningún caso podrán comenzar en festivo, descanso semanal establecido o víspera de estos.

Individualmente, el trabajador podrá pactar el periodo vacacional.

El periodo vacacional que por necesidades del servicio se disfrute fuera del mes



establecido al efecto, tendrá la compensación de 5 días más de vacaciones.

1. El personal podrá solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en periodos, siendo el periodo mínimo de 15 días naturales.

2. La distribución de los turnos se realizará por servicios, de común acuerdo entre el personal del mismo, que lo comunicará a la empresa con una antelación de, al menos 2 meses, en caso de que no se diera acuerdo entre los componentes de un servicio la Empresa determinará los periodos de vacaciones.

Artículo 20. Permisos y Licencias Retribuidas

En los supuestos que se citan, el personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) 20 días por matrimonio.

b) 3 días por cada uno de los supuestos siguientes: Nacimiento, adopción, muerte y enfermedad grave de un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad. Las licencias por enfermedad grave sólo podrán usarse dos veces al año.

c) De 2 días en los supuestos de enfermedad grave o muerte de hermanos.

d) 3 días por traslado de domicilio habitual.

e) Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

f) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, la trabajadora o el trabajador, en su caso, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir a su conveniencia en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público personal.

h) 2 días por asuntos propios. El trabajador podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin perjuicio de las necesidades del servicio. El permiso por asuntos propio no podrá acumularse al periodo vacacional.

i) Por matrimonio de hermanos o hijos: 1 día en la fecha de la celebración, ampliable a 2 días si es fuera de la provincia.

j) La empresa concederá permisos retribuidos a aquellos trabajadores que participen en actividades deportivas de alto nivel contrastado y a los miembros de federaciones deportivas que asistan a actividades dentro del ámbito nacional, de forma que se facilite a estos su participación en concentraciones, encuentros,

etc. y miembros de Protección Civil y Cruz Roja en caso de emergencia.

k) Para asistencias a cursos de preparación para el parto, siempre que se justifique la necesidad de asistir en horario de trabajo.

l) Por asistencia, bajo requerimiento, a juicios; el día de celebración si así lo exige el horario.

Los permisos re t r ibuidos regulados en los apartados precedentes serán autorizados por el órgano competente en el momento de la petición.

Serán necesario el pre aviso por parte del trabajador con 5 días de antelación, salvo casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento del citado pre aviso y será suficiente la comunicación verbal al responsable del servicio y posterior justificación.

Capítulo VI

Artículo 21. Planes de Formación

1. Los trabajadores tendrán derecho a cursos de formación organizados por la empresa y organizaciones sindicales, u otros organismos al objeto de alcanzar y garantizar un mayor nivel de eficacia en la prestación de los servicios. Dichos recursos de formación tendrán los siguientes aspectos diferenciados:

a) Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente.

b) Realización de cursos tendentes a dotar al trabajador de conocimientos profesionales que le faciliten la formación adecuada para poder alcanzar una categoría profesional superior.

2. La empresa concederá autorización a los trabajadores para la realización de estos cursos y asimismo abonará los gastos de matriculación, así como los desplazamientos y dietas, y estancia si es fuera del municipio.

3. Las calificaciones, diplomas, certificados o conceptualizaciones conseguidas en dichos cursos serán tenidos en cuenta para la promoción de trabajadores a categoría superior o puestos de jefatura.

Capítulo VII

Artículo 22. Incapacidad Temporal

El trabajador/a en caso de IT por accidente de trabajo percibirá el 100% del salario real que viniera percibiendo en activo desde el primer día de baja. En el caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral se abonará el 75% el salario real desde el primer día de baja.



Artículo 23. Cobertura de Riesgos y Responsabilidad Civil

La empresa vendrá obligada a concertar una póliza colectiva con una entidad aseguradora dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente acuerdo, entregándose copia de la misma a los representantes de los trabajadores.

Artículo 24. Ayuda Escolar

Se concederán becas anuales para ayuda a trabajadores/as e hijos que realicen estudios obligatorios, enseñanzas medias o universitarias, en la siguiente cuantía:

- Educación infantil y enseñanza primaria 1.º/6.º: 120.20 euros (20.000 pesetas).
- 1.º ESO/4.º ESO y Bachillerato, FP, acceso a la universidad mayores 25 años: 150,25 euros (25.000 pesetas).
- Enseñanza universitaria: 210,35 euros (35.000 pesetas).

Se establece el mes de septiembre y octubre para la prestación de solicitudes con justificación del centro de estudios, y serán abonadas dentro del curso escolar.

Artículo 25. Asistencia Jurídica

Los trabajadores que durante el ejercicio de sus funciones incurran en responsabilidad civil o penal serán asesorados jurídicamente por la empresa.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrados y procuradores, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga la empresa en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho libre perteneciente a los colegios de Málaga, a elección de la empresa, cuando se carezcan de los mismos.

Esta asistencia abarcará también a aquellos trabajadores que al realizar sus funciones ponen a disposición de la empresa sus vehículos.

En caso de detención del trabajador por cualquier causa, no se considerará su ausencia al puesto de trabajo injustificada, si con posterioridad resultase absuelto o se archivase el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos se considerará el periodo de detención como licencia retribuida, salvo por consumo de alcohol o estupefacientes.

Capítulo VIII

Artículo 26. Salud Laboral

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo





deber de observar y poner en práctica las medida de prevención de riesgos que se denoten legal y reglamentariamente, y, en concreto a:

- a) A conocer de forma detallada y concreta, los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
- b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente y no cuenta con la protección adecuada, con comunicación inmediata al responsable del servicio y a los delegados de prevención.
- c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente, posibles daños originados por los riesgos a que estén expuestos.
- d) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajo perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

La empresa deberá:

1. Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores/as en las mismas y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores/as de nuevo acceso, o cuando cambien de puestos de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a o para sus compañeros/as o terceros. El trabajador esta obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso, económicamente o en tiempo libre o procedimientos.
2. Determinar y evaluar los factores riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación productos...
3. Elaborar en el plazo máximo de seis meses tras la firma del presente convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemplen, entre otro aspectos, actuaciones e inversiones e mejoras de las condiciones del trabajo y neutralización de los factores de riesgos.
4. Informar trimestralmente sobre absentismo laboral y sus causas, los accidentes en actos de servicios, enfermedad y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad.
5. A designar a trabajadores con la formación adecuada para que hagan cargo de las tareas de detección, evaluación y prevención de riesgos señaladas anteriormente y formar el servicio de prevención.





6. A destinar en los presupuestos una cantidad, que deberán ser aprobado anualmente por el comité de seguridad y salud para llevar a cabo los planes de prevención, así como el resto de puntos arriba señalados.

Artículo 27. Comité de Seguridad y Salud

De acuerdo con lo previsto en el artículo 38.2 de la Ley 31/95, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se crea el comité de seguridad y salud laboral de la empresa.

Dicho comité estará formado por 5 miembros en representación del comité y 5 representantes de la empresa.

1. Las competencias del comité de seguridad, y salud laboral serán las siguientes:

a) Participar en la elaboración puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en Gerencia de Obras y Servicios Marbella, Sociedad Limitada, a tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección, prevención, proyectos y organización de la formación en materias preventivas.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimiento para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. Las facultades del comité de seguridad y salud laboral serán las siguientes:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los distintos centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. Competencias de los representantes de los trabajadores. (Delegados prevención).



Los delegados del comité son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y sus competencias son las siguientes:

a) Colaborar con Gerencia de Obras y Servicios Marbella, Sociedad Limitada, en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

d) Ser consultados por la entidad con carácter previo a su ejecución, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.º del presente acuerdo, acerca de las decisiones especialmente relativas a:

- La planificación, la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, y en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, derivadas de la elección de los equipos la determinación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

- La organización, desarrollo de las actividades de protección de salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la decisión de recurrir a un servicio de prevención externo.

- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

4. Los delegados de prevención tendrán los siguientes derechos:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar al cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen convenientes.

b) Ser informados por la entidad sobre los daños producidos en la salud de lo/as trabajadores/as una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso





productivo.

d) Recabar de la entidad la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo.

e) A la formación, en manera preventiva, que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. La formación correrá a cargo de la entidad por sus propios medios mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, deberá adaptarse a la evaluación de los riesgos y la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo empleado dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

f) A recurrir a la inspección provincial de trabajo y seguridad social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la empresa no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

g) A tener acceso a la formación y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la entidad en su conjunto como a cada puesto de trabajo ó función.

- Las medidas, actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en apartados anterior.

- Las posibles situaciones de emergencia y la adopción de las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evaluación de trabajadores, etc...

- Las horas que se utilicen para la asistencia a las reuniones del comité de seguridad y salud no serán computable como crédito sindicales.

Y se levantara acta de las mismas.

5. Trabajadoras embarazadas.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de trabajo si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto. Este derecho se amplia al periodo de lactancia. También tienen derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribuciones, para ser





sometidas a exámenes prenatales o para técnica de preparación al parto. A tal efecto, las interesadas comunicaran fecha y horario con la suficiente antelación.

6. Prevención de riesgos profesionales.

a) A la firma del convenio se realizará un estudio de todos los puestos de trabajo que determinará el mapa de riesgos profesionales y estará terminado a los seis meses de la aprobación del presente convenio. En el se incluirán las propuestas de corrección de las condiciones de trabajo inadecuadas, cuya prioridad se determinará por el comité de seguridad y salud. En dicho estudio participarán los/as representantes sindicales.

b) En los supuestos de trabajo con especiales riesgos profesionales, se efectuará un reconocimiento médico periódicos necesarios que exija el riesgo. Estos puestos de trabajo se determinarán en función del mapa de riesgos al que se refiere el apartado 1º. No será preciso el reconocimiento medico cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el/la trabajador/a justifique documentalmente que se encuentra sometido/a tratamiento médico adecuado.

c) El comité de seguridad y salud fomentará campañas de vacunación entre los empleados y empleadas. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los/as empleados/as tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes.

d) Los trabajadores y trabajadoras que ocupen puestos con pantallas de visualización de datos no deberán superar las 4:30 horas de trabajo efectivo continuado en la misma durante una jornada ordinaria, que se completará con otras tareas propias del puesto.

En el caso, por cada hora y treinta minutos de trabajo efectivo y continuado realizarán una pausa de 10-12 minutos, que no se computará como de trabajo efectivo a estos efectos, debiendo coincidir algunas de ellas con el periodo de descanso diario de treinta minutos que, en ningún caso, podrá acumularse.

Artículo 28. Reconocimiento Médico

Anualmente la empresa realizará un reconocimiento médico personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador o trabajadora.

El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter

previo a su alta laboral y en el se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

Artículo 29. Ropa de Trabajo

1. La empresa proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignen se determinará de acuerdo con el comité de seguridad y salud.
2. El comité de seguridad y salud velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.
3. Se establece, con carácter anual, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre.
4. La recepción de uniformidad será firmada por el trabajador.

Capítulo IX

Artículo 30. Régimen Disciplinario

La competencia sancionadora para las faltas leves y graves corresponden al Gerente y al Consejo de Administración de las muy graves.

Se consideran faltas leves:

- Hasta 2 faltas de puntualidad de más de 15 minutos dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- Hasta 1 falta de asistencia al trabajo dentro del mismo mes.
- Disputas cuando se relacionen con el servicio.
- No cursar en el plazo de setenta y dos horas la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo que probase la imposibilidad de hacerlo.
- Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada sin previa comunicación.
- La no utilización de la uniformidad reglamentaria.

Se consideran faltas graves:

- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio y que afecte a las funciones del puesto que el trabajador desarrolla.



- La imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en las normas reglamentarias, siempre que ocasione serios accidentes o daños a terceros.
- La reincidencias en faltas leves.
- No acudir al trabajo sin causa justificada.
- La embriaguez y toxicomanía siempre que no sea habitual.
- La falta de consideración con los ciudadanos y con los compañeros s .
- El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales, o documentos de los servicios.
- La no utilización de las medidas de protección facilitadas por la empresa.

Se consideran faltas muy graves:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo siempre que la orden se de por escrito. En todo caso, la orden deberá respetar la categoría del trabajador y lo regulado en este convenio.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o cualquiera de las personas que trabajan en la empresa y sus familiares.
- La reiteración o reincidencia en las faltas graves.
- El abuso de autoridad en el desempeño del cargo.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- El ejercicio de actividades y trabajos privados sin haber solicitado el previo reconocimiento de compatibilidades o autorización.
- El acoso sexual.

Las sanciones que aprueben imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

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



- Las faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.
- Las faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldos de tres meses a un año y/o despido disciplinario.

Las faltas prescribirán:

- Las faltas leves a los 10 días de ser conocidas por la dirección.
- Las faltas graves a los 20 días.
- Las faltas muy graves a los 60 días.

Las sanciones se cancelarán a efectos de reincidencia por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

- Las faltas leves, al mes de su imposición, excepto las de puntualidad, que a efectos de reincidencia no se cancelaran hasta transcurridos tres meses.
- Las faltas graves a los seis meses.
- Las faltas muy graves al año, excepto las de despido procedente que por haber sido separado el trabajador de la empresa no se cancelaran en ningún caso.

Para la imposición de sanciones será necesario la apertura de expediente disciplinario mediante el siguiente procedimiento:

El procedimiento de un expediente disciplinario se iniciará por el Gerente. En la resolución por la que se inicia el expediente disciplinario se nombrará instructor y secretario, que en ningún caso podrá ser un superior directo del trabajador. Dicha resolución se comunicará al trabajador y al representante sindical, dando un plazo al primero de 5 días para recusar al instructor que deberá instruir para el esclarecimiento de los hechos. A continuación remitirá al trabajador el pliego de cargos que se le imputa con indicación clara de la falta cometida según el vigente convenio colectivo, este tendrá un plazo de diez días para hacer las alegaciones que considere oportunas. Seguidamente el instructor propondrá la sanción correspondiente al órgano que corresponda que decidirá definitivamente sin menoscabo de los cauces jurisdiccionales que posteriormente el trabajador pudiera tomar.

Artículo 31. Modalidades de Contratación

Contrato de fijo de plantilla. Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para su prestación laboral de este, en la empresa por tiempo indefinido.

Otras modalidades de contratación:



El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, (eventual por circunstancias de la producción), podrá concertarse, teniendo una duración máxima de dieciocho meses en un período de veinticuatro meses, computándose dicha duración desde que produzca la causa que justifique su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

Contrato para obra o servicio determinado, cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado que abarque el objeto y el motivo de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación como la obra o servicio de que se trate.

Conversión de contrato eventual por circunstancias de la producción y contrato de obras o servicio determinado en indefinido, podrá realizarse la conversión en indefinido de estos contratos en cualquier periodo, siempre que estén en vigencia y antes de su vencimiento.

El período de prueba queda fijado en seis meses para el personal titulado y en un mes para los demás trabajadores, siempre que en ambos casos no suponga más de la mitad de la duración del contrato.

Para los trabajadores no cualificados la duración del periodo de prueba de veinte días laborales.

Artículo 32. Plan de Drogodependencias y Alcoholismo

La Comisión de Salud Laboral realizará un plan de prevención contra las drogodependencias y alcoholismo. Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y se desarrollará con la cooperación y participación de todas las partes implicadas:

Empresa, representación sindical, trabajadores y organismos oficiales.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

Los objetivos básicos de este plan serán:

- Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol.
- Fomentar la responsabilidad y la colaboración de todo colectivo laboral, con la

finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.

- Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores y trabajadoras afectados, y a sus familiares, con la finalidad de que puedan reinsertarse en el medio social laboral.
- Prevenir y reducir la siniestralidad laboral.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir el absentismo.
- Armonizar las relaciones laborales.

Artículo 33. Acoso Sexual en el Trabajo

1. El personal al servicio de la empresa tiene derecho al respeto de su intimidad, a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
2. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as o superiores tendrán la consideración de falta muy grave si esta proviniese de un superior, en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

Capítulo X

Artículo 34. Información Sindical

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal, respetando la confidencialidad en su caso.

Artículo 35. Tablón de Anuncio

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tabloneros.

Artículo 36. El comité de Empresa

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de empleados/as en régimen laboral, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto a sus propios afiliados y afiliadas. En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los miembros del comité, se estará a lo establecido en la normativa vigente.



Competencias sindicales:

- 1) Es competencia del comité de empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de esta empresa adscritos al presente convenio.
- 2) El comité de empresa tendrá acceso a la información sobre las siguientes materias:
 - a) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador siempre que lo autorice el interesado, se le entregará a los representantes el pliego de cargo, pudiendo emitir informes en cualquier momento procesal antes de la resolución definitiva, sin que ello produzca interrupción en los plazos legales. Igualmente el comité de empresa podrá conocer el expediente completo en todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación siempre que lo autorice el interesado.
 - b) De las asignaciones que se efectúen de complementos, gratificaciones y demás conceptos retributivos.
 - c) De los ceses de los contratos laborales.
 - d) De los trabajos extraordinarios y guardias realizadas cada mes.
 - e) Del grado de aplicación del convenio y de las dificultades encontradas. Información que recibirá la Comisión Paritaria.
- 3) La empresa reconoce el derecho a la huelga de todos los/as trabajadores/as conforme a la Constitución y legislación vigente.
- 4) El comité de empresa expresará libremente su opinión. Así mismo promoverá las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.
- 5) El comité de empresa deberá ser consultado preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turno, así como en la reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.
- 6) En el caso de contrataciones y oposiciones un miembro del comité de empresa estará presente en la selección de personal, con voz y voto.
- 7) La empresa facilitará al comité de empresa, locales y medios (impresora, ordenador, fax, Internet, línea telefónica) necesarios para el cumplimiento de sus funciones así como dispondrá la colocación, en todos los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales suficientes y en lugares visibles, la empresa suministrará el material necesario para el mantenimiento de las oficinas del comité de empresa .



8) El comité de empresa tienes las siguientes garantías:

a) Ser oído preceptivamente en los supuestos que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

b) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto por razones de su actividad sindical.

c) Disponer cada uno de sus miembros de 35 horas mensuales para la realización de sus funciones. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones de las distintas Comisiones y las realizadas por el comité de empresa, así como aquellas empleadas en periodos de negociación.

d) Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado como consecuencia de sus actividades sindicales.

9) El comité de empresa se obliga expresamente a:

a) Respetar lo pactado con la Empresa.

b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los/as trabajadores/as.

c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente en todas aquellas materias reservadas que se conozca en razón de su cargo.

d) Notificar a la Empresa cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

e) Colaborar con la Empresa en todas aquellas materias de ámbito local o social.

Artículo 37. Secciones Sindicales

Los/as empleados/as afiliados/as a un sindicato podrán constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del mismo. El ámbito de su competencia y garantías viene determinada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Y expresamente serán las mismas que las del comité de empresa.

1. Las secciones sindicales estarán representadas a todos los efectos por delegados y delegadas sindicales elegidos por y entre sus afiliados/as.

2. El número de delegados y delegadas sindicales por cada sección sindical se establece considerando según los siguientes criterios:

Por cada 100 afiliados o fracción de la sección sindical, podrá nombrar un delegado sindical con las mismas garantías que los miembros del comité de

empresa, especialmente en cuanto a la disponibilidad de las 35 horas mensuales.

Se crea una bolsa de crédito horario mensual que le corresponde a cada Sección Sindical, y estará integrada por las horas sindicales de los miembros del comité de empresa.

El crédito horario podrá ser acumulado en uno o varios representantes sindicales o afiliados que, sin rebasar el máximo total establecido en la bolsa de crédito horario mensual, se dará conocimiento a la Delegación de Personal. El número de horas acumulables para liberar a un Miembro del comité de empresa, será de 120 horas mensuales.

Artículo 38. Derechos de los Afiliados

1. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados, la empresa remitirá a cada Sección Sindical un listado mensual con las retenciones efectuadas, y justificación del ingreso en los primeros 5 días posterior al pago de la nómina.

2. En el supuesto de incoación de expediente disciplinario, a dar audiencia en el mismo a su sección sindical.

Artículo 39. Derechos de Reunión

Los trabajadores tendrán derecho previa solicitud a celebrar asambleas durante la jornada de trabajo, a este efecto podrán reunirse en asamblea hasta 4 veces al año dentro de la jornada laboral con un máximo de dos horas remuneradas por asamblea. La empresa tomará las medidas necesarias para facilitar un local suficiente al efecto siempre que ello sea posible.

Las Asambleas de trabajadores se regirán por el Estatuto de los Trabajadores según los artículos 77, 78 y 79.

Las convocatorias de reunión que afecten exclusivamente a los afiliados de los sindicatos constituidos en la empresa, contarán con un crédito de dos horas mensuales.

Artículo 40. Solución Extrajudicial de Conflictos

La empresa y el comité de empresa firmantes de este convenio, establecen un sistema de solución extrajudicial de conflictos basado, en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, Art. 6 y 7 de la LOLS y 145.1 de la Ley Procedimiento Laboral, que puedan surgir entre la empresa y sus empleados.

Este sistema podrá utilizar los procedimientos de mediación o de arbitraje.



Los conflictos que deberán verse afectados por este sistema ya sean a través de la mediación o a través del arbitraje serán:

- a) Conflictos colectivos.
- b) Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga.

En el caso de la mediación o arbitraje será obligatoria cuando lo soliciten ambas partes y se estará a lo establecido en la legislación racional y autonómica para el SERCLA (Servicio Extrajudicial de Resolución y de Conflictos Laborales de Andalucía).

Para las cuestiones de interpretación del convenio colectivo deberá verse en la Comisión Paritaria.

En cualquier caso, todos los gastos económicos y materiales o humanos que pudieran generar este sistema pactado correrán a cargo de la Empresa.

Disposición Derogatoria

A la entrada en vigor de este texto quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos, instrucciones de servicio y restantes normas que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente Convenio y que opongan o contradigan el mismo.





				Dia/efectivo		Dia/efectivo			
Guarda	jardineria	777,60		89,28	27,41	64,80	64,80		
Guarda-vigilante	jardineria	777,60		89,28	27,41	64,80	64,80		
Inspector parques y jardines	jardineria	866,59		89,28	27,41	72,22	72,22		
Jardinero	jardineria	782,08		89,28	27,41	65,17	65,17		
Jardinero oficial 1.º	jardineria	826,21		89,28	27,41	68,85	68,85		
Jardinero peón	jardineria	703,57		89,28	27,41	58,63	58,63		
Oficial 2.º oficios varios	jardineria	826,21		89,28	27,41	68,85	68,85		
Técnico grado medio	jardineria	1.129,03		89,28	27,41	94,09	94,09		
Limpiadora	limpieza de edif. y locales	587,77	54,42	61,59		7,48	48,98	48,98	48,98
Agente informador	oficinas y despachos	724,28	122,84	87,74		70,59	70,59		70,59
Abogada	oficinas y despachos	1.050,16	122,84	87,74		97,75	97,75		97,75
Analista informático	oficinas y despachos	890,23	122,84	87,74		84,42	84,42		84,42
Licenciado	oficinas y despachos	1.050,16	122,84	87,74		97,75	97,75		97,75
Auxiliar administrativo	oficinas y despachos	644,27	122,84	87,74		63,93	63,93		63,93
Ayud. Relac. Públicas	oficinas y despachos	644,27	122,84	87,74		63,93	63,93		63,93
Ayudante técnico sonido	oficinas y despachos	824,24	122,84	87,74		78,92	78,92		78,92
Conductor	oficinas y despachos	824,24	122,84	87,74		78,92	78,92		78,92
Conserje	oficinas y despachos	724,28	122,84	87,74		70,59	70,59		70,59
Controlador	oficinas y despachos	724,28	122,84	87,74		70,59	70,59		70,59
Coordinador	oficinas y despachos	1.050,16	122,84	87,74		97,75	97,75		97,75
Coordinador fiestas	oficinas y despachos	1.050,16	122,84	87,74		97,75	97,75		97,75
Director	oficinas y despachos	1.050,16	122,84	87,74		97,75	97,75		97,75
Economista	oficinas y despachos	1.050,16	122,84	87,74		97,75	97,75		97,75
Encargado	oficinas y despachos	864,17	122,84	87,74		82,25	82,25		82,25
Oficial 1.º administrativo	oficinas y despachos	824,24	122,84	87,74		78,92	78,92		78,92
Oficial de oficios varios	oficinas y despachos	824,24	122,84	87,74		78,92	78,92		78,92
Peón de fiesta	oficinas y despachos	644,27	122,84	87,74		63,93	63,93		63,93
Portero acomodador	oficinas y despachos	824,24	122,84	87,74		78,92	78,92		78,92
Secretaria	oficinas y despachos	824,24	122,84	87,74		78,92	78,92		78,92
Taquillera	oficinas y despachos	724,28	122,84	87,74		70,59	70,59		70,59
Técnico grado superior	oficinas y despachos	1.050,16	122,84	87,74		97,75	97,75		97,75
Técnico iluminación	oficinas y despachos	824,24	122,84	87,74		78,92	78,92		78,92
Técnico sonido	oficinas y despachos	824,24	122,84	87,74		78,92	78,92		78,92
Telefonista	oficinas y despachos	644,27	122,84	87,74		63,93	63,93		63,93
Tramoyista	oficinas y despachos	824,24	122,84	87,74		78,92	78,92		78,92
Vigilante	oficinas y despachos	644,27	122,84	87,74		63,93	63,93		63,93
Fotógrafo	Vacios/salario mínimo	442,20		115,56		36,85	36,85		36,85
Peon de mantenimiento	Vacios/salario mínimo	442,20		80,00		36,85	36,85		36,85

(Hay varias firmas ilegibles).