

Boletín Oficial de la Provincia de Málaga



Número 22 Lunes, 3 de febrero de 2014. Este número consta de suplemento Página 1

S U M A R I O

JUNTA DE ANDALUCÍA	
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo	2
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA	
Igualdad y Participación Ciudadana	17
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	
Juzgado de 1.ª Instancia	25
Juzgados de lo Social	25
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	
Ayuntamientos de Álora, Campillos, Cártama, Málaga, Marbella y Mijas	26

Centro de Ediciones de la Diputación Provincial de Málaga (CEDMA)
Avda. de los Guindos, 48 (Centro Cívico)
29004 MÁLAGA

Teléfono: 952 069 200
Fax: 952 069 215
Depósito legal: MA 1-1958

e-mail: bop@bopmalaga.es

www.bopmalaga.es

www.cedma.com

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Convenio colectivo de Althenia, Sociedad Limitada para el personal adscrito a la contrata de Vélez-Málaga para los años 2010 y 2014.

Expediente: 29/01/0207/2013.

Fecha: 30/10/2013.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100221012013.

Visto el texto del acuerdo de fecha 18/10/2013 de la comisión negociadora y del texto del convenio Colectivo de Althenia, Sociedad Limitada, para el personal adscrito a la contrata de Vélez-Málaga para los años 2010 y 2014, con expediente Regcon número 29/01/0207/2013 y código de acuerdo 29100221012013 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:

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 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 DE ALTHENIA, SOCIEDAD LIMITADA,
 PARA EL PERSONAL ADSCRITO A LA CONTRATA DE VÉLEZ-MÁLAGA
 PARA LOS AÑOS 2010 Y 2014**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación personal*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, administración y talleres que con relación jurídico-laboral presta o preste sus servicios en la contrata que la empresa Althenia, Sociedad Limitada, tiene con el Ayuntamiento de Vélez-Málaga en la fecha de entrada en vigor del mismo.

Artículo 2.º *Ámbito temporal y prórroga*

La duración del presente convenio será de 5 años, desde el 1 de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2014, salvo aquellos puntos que determinen una vigencia específica. El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, los efectos económicos y socioeconómicos se retrotraerán al 01/01/2010.

La Se establece un plazo de denuncia del presente convenio de 30 días hábiles anteriores a la fecha de finalización del mismo. En el caso de que no mediase denuncia expresa de las partes, el presente convenio se prorrogará sucesivamente por años naturales.

Artículo 3.º *Subida salarial*

La subida salarial afecta a los conceptos reflejados en la tabla salarial en las siguientes cuantías:

2010 y 2011: 0%

2012: 0,5%

2013: 1,25%

2014: 1,5%

Artículo 4.º *Vinculación a la totalidad*

Constituye el presente convenio un todo orgánico e indivisible, formado tanto por sus condiciones sociales, establecidas en su articulado, como por las condiciones económicas, reflejadas en sus tablas que constituyen partes inseparables del mismo.

En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente o, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia y aplicación del presente convenio o de alguno de sus artículos, el convenio quedará sin efecto en dicho/s artículo/s, obligándose las partes a reconsiderar el contenido del artículo/s afectado/s.

Artículo 5.º *Absorción y compensación*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que antes de la vigencia del convenio rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, por pacto individual o unilateralmente otorgadas por la entidad municipal.

Artículo 6.º *Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en el convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal.

Artículo 7.º *Comisión Paritaria*

Se constituye una comisión de seguimiento paritaria, cuya misión básica será la de velar por la aplicación y cumplimiento de lo establecido en el presente convenio y la de interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su concreta aplicación. Estará formada paritariamente por cuatro miembros nombrados por la dirección de la empresa, y cuatro miembros designados por la representación sindical firmante del convenio.

La comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez cada 2 meses y, con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite por escrito en el plazo de cuarenta y ocho horas, al objeto de recibir, encauzar y tramitar las reclamaciones de los trabajadores en relación con los temas que sean de su competencia, proponiendo a la dirección las resoluciones que se estimen pertinentes.

Denunciado el convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión de seguimiento continuará ejerciendo sus funciones respecto del contenido normativo del mismo.

Las funciones específicas de la comisión de seguimiento serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- d) Estudio de evolución de relaciones entre las partes.
- e) Cualquier otro asunto que sea de interés para este convenio.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales, o ante el órgano judicial competente.

La parte que suscite la discrepancia, determinando por escrito con la mayor precisión los términos y contenido de las cuestiones objeto de debate, solicitará a la otra convocatoria de reunión.

El precitado trámite se considerará cumplido si no se lograra adoptar un acuerdo o, en todo caso, por el transcurso de quince días naturales desde la solicitud de convocatoria.

Las resoluciones de esta comisión serán vinculantes y se anexarán al convenio colectivo, y tendrán la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo.

Artículo 8.º *Intervención del SERCLA*

1. Los trabajadores se comprometen, con carácter previo al inicio de acciones jurisdiccionales de naturaleza colectiva, a acudir a la preceptiva intervención del SERCLA.

2. Asimismo, se acuerda el sometimiento de las partes a los procedimientos de solución de conflictos individuales en el seno del SERCLA.

Dicha mediación se producirá en aquellos conflictos individuales que tengan por objeto alguna de las materias siguientes:

- a) Clasificación profesional, movilidad funcional de superior o inferior grupo profesional.
- b) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos.
- c) Determinación del periodo de disfrute de las vacaciones.
- d) Discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.
- e) Aquellas pretensiones retributivas o económicas derivadas directamente de las reclamaciones enumeradas en los puntos anteriores.

3. Asimismo, y de conformidad con el artículo 63 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, los procedimientos individuales que sean objeto de conciliación-mediación ante el SERCLA tendrán la consideración de conciliación previa a la vía judicial, suspendiendo los plazos de caducidad e interrumpiendo los de prescripción, aunque se dará por concluido si han transcurrido 20 días hábiles sin haberse alcanzado acuerdo o dictado laudo, a no ser que las partes litigantes dispongan lo contrario expresamente y de común acuerdo.

Artículo 9.º *Inaplicación del convenio colectivo*

Sin perjuicio de la obligatoriedad y vinculación del presente convenio colectivo durante todo su periodo de vigencia, cuando concurren en la empresa causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que hagan necesario inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y relativas a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites de la movilidad funcional.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se iniciarán, entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, un periodo de consultas de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el periodo de consultas, las partes negociaran de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, este deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes recurrirán al SERCLA, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje no vinculante, salvo que la comisión de seguimiento acuerde expresamente la vinculación del mismo, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 10. *Estructura y cuantía económica*

La estructura y cuantía del salario, pluses y pagas será la que se especifica para cada categoría en las tablas salariales adjuntas al presente convenio y que forman parte indivisible del mismo.

El día de cobro será el día 30 de cada mes. Ese día, el salario debe estar disponible en las cuentas de los trabajadores. De no ser así se entenderá como impago. Se acuerda un plazo de 2 días para solucionar posibles problemas.

El devengo de las pagas verano y Navidad será semestral, siendo la de verano desde el 01 de Enero al 30 de Junio, y la de Navidad desde el 01 de julio al 31 de diciembre, ambas referidas al año en curso. La paga extra de verano, se abonará junto con la nómina del mes de Junio, mientras que la de Navidad se abonará junto con la nómina del mes de noviembre del año respectivo.

Las pagas extraordinarias serán el 100 % del salario base, plus convenio y antigüedad correspondientes, a cómputo mensual.

Artículo 11. *Horas extraordinarias*

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se consideran horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntuales de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la O. M. de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

Para los trabajos que sea posible su programación, como son los festejos locales, etc., se procederá a contratar personal eventual para dichos eventos.

La comisión paritaria se compromete a mantener las reuniones que sean necesarias para intentar reducir en cada momento las horas extraordinarias estructurales que pudieran producirse.

El precio fijado para las horas extraordinarias estructurales será de 12,00 €/h, para cualquier categoría. Las no estructurales se abonarán 25,00 €/h, para cualquier categoría.

Artículo 12. *Uniforme de trabajo*

La empresa proporcionará a los trabajadores fijos las prendas adecuadas a la prestación del trabajo. Estará compuesto por:

VERANO:	
Camisas m/c	2
Pantalones	2
Zapatos	1
INVIERNO:	
Camisas m/l	2
Pantalones	2
Chaquetilla	1
Botas	1
Traje de agua y botas (cada dos años) .	1
Anorak (cada dos años)	1

El anorak se entregará en el invierno de 2011 y 2013.

El traje y las botas de agua se entregarán en 2010, 2012 y 2014.

Además de este vestuario, a los mecánicos se les entregará tres monos en verano y tres en invierno y zapatos de seguridad homologados.

El personal que preste servicio en la noche irá dotado de los medios reflectantes adecuados.

El personal eventual que esté contratado más de tres meses recibirá la misma ropa que el personal fijo, excepto la bianual.

El personal eventual que esté contratado menos de tres meses recibirá una muda completa, si es invierno se le dará traje, botas de agua y Anorak, que deberá devolver limpia al finalizar el contrato.

Se considera como invierno las fechas siguientes: 15 de noviembre al 15 de marzo.

Las prendas que se deterioren a causa del trabajo y previa presentación al Encargado General, serán sustituidas por la empresa siempre y cuando haya tallas para su sustitución.

El Comité revisará con antelación el vestuario, presentando la empresa muestras del mismo, antes de la solicitud de pedido, que tendrá como fecha de entrega el 15 de mayo para el de verano y el 15 de octubre para el de invierno, estableciéndose un margen en la fecha de entrega de 10 días por retraso de los proveedores.

Artículo 13. *Desempeño de categoría superior*

Los trabajadores que desempeñen una categoría superior, cobrarán como dicha categoría en proporción al tiempo trabajado, incluyendo partes proporcionales de pagas y vacaciones.

Artículo 14. *Fondo social y su dotación*

La empresa se compromete a entregar al Comité de Empresa, trimestralmente, la cantidad de 300,00 € para este fin. Dicho de fondo será administrado por dicho comité.

Artículo 15. *Ayudas para aparatos de visión y oídos*

La empresa se compromete a abonar una cantidad como ayuda para la adquisición de nuevos aparatos de visión y oídos que se rompan durante la jornada laboral motivado por el trabajo.

El importe a abonar será determinado por la Comisión de Seguridad y Salud previo estudio de la rotura y si el trabajador necesita para su trabajo aparatos de visión y oídos. Previamente el trabajador deberá presentar un presupuesto de reparación o compra de uno nuevo a la citada comisión.

CAPÍTULO III

Organización y Participación

Artículo 16. *Organización del trabajo*

1. La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien esta delegue.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

3. Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Participación de los Trabajadores*

La participación de los trabajadores en la empresa es un derecho irrenunciable de los mismos, de carácter progresivo, que podrá ser ejercido de manera directa o indirecta, según las materias y los casos, por los propios trabajadores, por sus representantes o por las organizaciones sindicales reconocidas.

Artículo 18.º *Grado y materias objeto de la participación*

a) El personal participará a través de sus representantes legales en todo lo referente a la organización práctica y concreta del trabajo.

b) Los trabajadores serán oídos siempre a través de sus representantes de todo cuanto afecte a los derechos y deberes de los mismos.

c) El personal participará activamente, en régimen de colaboración paritaria, a través de sus representantes en la determinación y realización de los objetivos de política social y laboral mediante la elaboración conjunta de los adecuados programas y consistentes, entre otros, en los siguientes:

1. Revisiones y actualizaciones de los salarios
2. Creación, promoción y mantenimiento de actividades asistenciales, servicios sociales y obras de cooperación y previsión.
3. Racionalización del trabajo y mejora de los métodos operativos.
4. Promoción y formación profesional de los trabajadores y su perfeccionamiento cultural y recreativo.
5. Participación en las tareas de organización de su propio trabajo.
6. El mejoramiento progresivo de las comunicaciones internas, fomentando el necesario clima de solidaridad humana entre cuantos integran el colectivo de trabajadores.

d) En toda comisión que se cree para el estudio de un problema laboral que afecte de modo directo a los trabajadores, cualesquiera que sea su número, se integrarán de modo paritario los representantes legales de los mismos.

e) La Dirección informará al Comité con antelación, acerca de la implantación o reestructuración de los servicios y variación de los sistemas de trabajo. Asimismo, en los casos de movilidad del personal que implique cambio de centro de trabajo, categoría profesional o funciones diferentes a las reconocidas para su grupo laboral, la dirección de la empresa informará al Comité con la misma antelación antes de proceder a dichos cambios.

f) En todo lo aquí no expuesto, se estará a lo que disponga el artículo 64 del E.T. y demás normativa vigente.

Artículo 19. *Garantía de empleo*

En el caso del cese de Althenia, Sociedad Limitada, en el contrato de prestación de servicios otorgado por el Ayuntamiento de Vélez-Málaga, serán de aplicación obligatoria los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, así como el 44 del estatuto de los trabajadores.

Tal y como especifica el artículo 49 del convenio general del sector, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Artículo 20. *Mantenimiento del puesto de trabajo*

En caso de detención por la autoridad de un trabajador que luego no sea condenado, la empresa le readmitirá en el servicio, ocupando el puesto de trabajo necesario en ese momento, respetándole su categoría profesional.

En caso de que el trabajador sea condenado a una pena de privación de libertad, se reunirán el comité y la dirección de la empresa, para acordar si procede su reingreso.

Ante la detención sin culpabilidad de miembros del comité en uso de su actividad sindical, la empresa, antes de decidir, recabará un informe preceptivo del Comité de empresa.

En caso de condena firme, se estudiará el caso por la comisión paritaria.

En caso de detención por delito considerado como grave, no será de aplicación este artículo, por lo que no se le mantendrá en el puesto de trabajo.

Artículo 21. *Movilidad geográfica*

La empresa, dentro de los límites establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores podrá hacer uso de tales atribuciones.

Antes de llevar a cabo cualquier actuación al respecto y de forma independiente a que la modificación sea individual o colectiva, se le dará traslado a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de cinco días laborables.

En la información se contemplará:

- 1.º Necesidad organizativa, económica o de producción que obliga la modificación sustancial.
- 2.º Condiciones básicas de la misma.
- 3.º Trabajador o trabajadores afectados.
- 4.º Duración.

Una vez agotados los cinco días del período de información, los representantes de los trabajadores dispondrán de otros cinco días para la elevación del dictamen oportuno.

La empresa, salvando las situaciones originadas por fuerza mayor, no podrá llevar a cabo dicha modificación, en tanto no se haya agotado dicho período de diez días.

Para llevar a cabo una modificación sustancial en lo referido a traslados, tendrán en cuenta además de lo anterior, condiciones de voluntariedad, familiares, etc.

No obstante lo anterior, ningún trabajador que esté subrogado o susceptible de ser subrogado al Ayuntamiento de Vélez-Málaga podrá ser trasladado salvo pacto individual de las partes.

Artículo 22. *Discriminación en el trabajo*

Ningún trabajador será discriminado en el trabajo o en las prestaciones inherentes y dimanantes del mismo, por razones de sexo, edad, religión, ideología o afiliación político-sindical.

En la contratación de los trabajadores se prohíbe cualquier tipo de discriminación de las enumeradas en el párrafo anterior.

Artículo 23. *Clasificación y funciones del personal*

GRUPO PROFESIONAL

Aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Los grupos profesionales se han configurado en función de criterios variados, entre los que cabe destacar los de autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad o complejidad, entre otros.

Cada Grupo Profesional agrega niveles donde están integradas todas las categorías profesionales existentes actualmente en Sando así como las futuras que puedan ir creándose.

Esta Configuración, permite mayor flexibilidad para la Empresa y una mejor visión a la hora de elaborar y desarrollar programas dirigidos al desarrollo profesional, la movilidad tanto horizontal como vertical, planes de formación individuales o genéricos, la elaboración de nuevos perfiles de puesto o actualización de los existentes etc.

En relación con lo anterior, la Estructura Profesional en el SERVICIO queda de la siguiente forma:

- Grupo Profesional: Unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación.

La pertenencia al Grupo Profesional faculta a los adscritos al mismo para el desempeño de una tipología de puestos constituyendo por tanto, el espacio clasificatorio dentro del cuál se articula el desarrollo profesional, así como la polivalencia, la movilidad funcional y la flexibilidad.

- Nivel: Agrupación de puestos de trabajo distintos encuadrados dentro de un mismo Grupo Profesional, dentro del cual su desarrollo se caracteriza fundamentalmente por la incorporación de nuevos conocimientos, la experiencia y el ámbito de la gestión de la cual se le responsabiliza.

- Puesto de Trabajo (P.D.P): Conjunto de funciones, actividades, tareas y/o responsabilidades, individualizadas y encomendadas al empleado con objeto de alcanzar un resultado concreto que se debe incorporar dentro de los objetivos genéricos de la compañía.

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL A

Agrega un único Nivel.

Dependencia jerárquica y/o funcional de Superior Directo.

Cuentan para el desempeño de sus tareas con conocimientos técnicos especializados.

Tienen responsabilidades directas o indirectas sobre estructuras de una o diferentes unidades organizativas o sin tener estructuras a su cargo, realizan desarrollan e impulsan, tareas complejas con impacto en las diferentes instancias y equipos humanos de la compañía.

Requiere conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades que supongan un determinado grado de profesionalidad en el desempeño de los trabajos asignados, pudiendo para ello coordinar o supervisar el trabajo de equipos.

Tienen cometidos relacionados con la organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los equipos o empleados que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y desarrollo.

Bajo su responsabilidad, recaen también los estudios, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación, previsión u otros de análoga naturaleza.

Tienen atribuidas funciones ejecutivas, llevándolas a cabo con un determinado nivel de autonomía delegado de sus Superiores Jerárquicos.

Deben seguir a estos efectos, normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la Compañía

Se incluyen en este grupo Director del Servicio.

GRUPO PROFESIONAL B

Agrega los niveles 1, 2 y 3.

Dependencia jerárquica y/o funcional de personal perteneciente al anterior Grupo Profesional.

Tienen cometidos relacionados con la aplicación de los procedimientos operativos marcados por sus superiores, ejecutándolos con determinado nivel de supervisión.

Se incluyen dentro de un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media y de gestión reducida, realizando funciones de integración, coordinación y supervisión de las actividades /tareas ejecutadas por el conjunto de sus colaboradores, sin perjuicio de su participación personal en la propia ejecución de las distintas actividades o trabajos.

En algunos casos pueden tener a su cargo equipos de cierta dimensión.

Se incluyen en este grupo: Jefes de Servicios, Encargado General, Encargado de Taller, Responsable de Administración del Servicio, Responsable de Calidad, Responsable de Prevención y resto de personal Técnico y Administrativo.

GRUPO PROFESIONAL C

Agrega los niveles 1 y 2

Dependencia jerárquica y/o funcional de personal de mando.

Los empleados pertenecientes a este Grupo están sujetos al seguimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas integrando en el mismo a todo el personal operario de la compañía.

Comprende también las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia para ejercer oficios y profesiones de tipo tradicional en la diferentes áreas de actividad y en los que lo esencial, es el conocimiento de la materia utilizada, de las etapas en el proceso de producción, de la naturaleza y las aplicaciones de los productos realizados.

Dichas tareas pueden realizarse con maquinaria avanzada, sin que ello suponga un cambio en la cualificación básica y en los conocimientos requeridos.

También comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para atender y vigilar el funcionamiento de máquinas e instalaciones industriales de gran tamaño y a menudo automatizadas.

Se incluyen en este grupo todo el personal operario o auxiliar como capataces, oficiales, oficiales de taller, oficiales 1.º conductor, oficiales 2.º maquinista, etc.

GRUPO PROFESIONAL D

Agrega un único nivel

Dependencia jerárquica y/o funcional de personal de mando pertenecientes a los anteriores grupos profesionales.

Los empleados pertenecientes a este grupo están sujetos al seguimiento de instrucciones detalladas y precisas para el desempeño de

sus tareas integrando en el mismo a todo el personal operario de la compañía.

Comprende ocupaciones cuyas tareas no gozan de nivel de autonomía al no precisar de cualificación para el puesto.

Se incluyen en este grupo todo el personal operario.

Artículo 24. *Dotación de vehículos*

Todos los vehículos cuyas características lo exijan, irán provistos de un botiquín, un extintor portátil de incendios y sistema de comunicación.

De su uso, conservación y revisión de niveles será responsable el conductor del vehículo, mientras se encuentre prestando el servicio.

La dotación de los vehículos será la necesaria para la realización del servicio a realizar.

Artículo 25. *Retirada del carné de conducir*

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la misión que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir por primera vez, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, preferentemente en talleres o en el parque de vehículos, en donde, si realiza funciones de conductor conservará su retribución.

En el supuesto de que no hubiera plaza vacante, se le ofrecerá a su elección un permiso sin retribuir durante el tiempo que esté sin carné de conducir, o bien cualquier otro trabajo percibiendo la retribución correspondiente al nuevo puesto. Recuperando su puesto de trabajo como conductor cuando le devuelvan el carné.

En el supuesto de retirada del permiso de conducir con vehículo propio y fuera de las horas de trabajo, siendo la primera vez, la empresa le facilitará otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución económica correspondiente al nuevo puesto, recuperando su puesto de trabajo anterior cuando le devuelvan el carné.

Todo ello sin perjuicio de las sanciones de orden laboral que procedan.

En el caso de retirada del permiso de conducir, por los motivos de imprudencia temeraria, alcoholemia o toxicomanía, lo regulado en este artículo no será objeto de aplicación.

CAPÍTULO IV

Garantías sindicales

Artículo 26. *Acción sindical en la empresa*

Los miembros del comité de empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente en cada momento sobre la materia.

Estará especialmente capacitado para la denuncia y deliberación del convenio, con facultad para designar a los Representantes en la comisión deliberadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 87-1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los componentes del comité de empresa dispondrán de las horas anuales retribuidas que legalmente le correspondan para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente de forma anual y distribuidas entre sus miembros, según criterio y aprobación del propio comité. Quedarán excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones de comisión paritaria del convenio, y cuantas otras sean convocadas por la empresa.

Los sindicatos pertenecientes al comité de empresa el derecho a equipamiento relativo a ordenador con acceso a Internet, impresora, fax, fotocopidora, teléfono y el mobiliario necesario para ello. A cada sindicato se le dará una clave de acceso independiente.

Artículo 27. *Derechos del Comité a la Información*

Se le reconoce al Comité de Empresa el derecho a estar informado plenamente sobre la marcha de la misma, en aquellos aspectos que especialmente puedan relacionarse con la problemática de los trabajadores. En este orden de cosas se les informará:

a) Mensualmente:

– TC-2.

b) Trimestralmente:

– Relación de número de puestos de trabajo por dependencias.

– Evolución de la plantilla.

– Situación de la producción en todas las actividades.

En todo lo aquí no expuesto, se estará a lo que disponga el artículo 64 del E.T. y demás normativa vigente.

Artículo 28. *Derechos y garantías del Comité de Empresa*

Las garantías de los miembros del Comité de Empresa son las que se recogen en lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de Trabajadores vigente.

Artículo 29. *Secciones sindicales*

Los sindicatos con representación en la empresa podrán establecer secciones sindicales.

El ámbito de competencias de las secciones será la que determine la ley orgánica de libertad sindical y las funciones que les competen serán las establecidas por la normativa vigente.

Funciones de los Delgados Sindicales:

El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, tendrá los mismos derechos y las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos:

1.º A la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º A asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Seguridad e Higiene y, Comisión Paritaria. En estas dos últimas con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones graves o muy graves.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos afiliados, y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios dentro de la empresa y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

4.º Los Delegados Sindicales tendrán las horas que legalmente les correspondan.

CAPÍTULO V

Mejoras socioeconómicas

Artículo 30. *Jubilación anticipada*

De conformidad con la normativa legal vigente, los trabajadores que con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos pasivos, la empresa se obliga a sustituir al trabajador jubilado de acuerdo con lo dispuesto en la norma indicada.

Los trabajadores que puedan y quieran jubilarse, en las condiciones legalmente establecidas, con anterioridad a los 65 años, la empresa se compromete a todo aquel que llevase trabajando un periodo ininterrumpido de cinco años o más, un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala:

A los 60 años: 6.611,13 €.

A los 61 años: 6.010,12 €.

A los 62 años: 5.409,11 €.

A los 63 años: 4.207,08 €.

A los 64 años: 3.005,06 €.

A los 65 años: 2 mensualidades €.

Artículo 31. Reconocimiento médico

La empresa realizará los reconocimientos médicos que sean necesarios durante la duración de este Convenio, según el protocolo que marque el servicio médico de la misma.

Previamente a la realización de los reconocimientos médicos, se reunirá al Comité de Seguridad y Salud para informar del tipo de reconocimiento médico que se va a llevar a cabo.

Artículo 32. Indemnización por muerte o Invalidez permanente

1. En caso de muerte, o gran invalidez derivados ambos de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán derecho a una indemnización de 39.000 € durante la vigencia del convenio.
2. En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, se fija una indemnización de 36.000 € durante la vigencia del convenio. Esta indemnización sólo tendrá lugar cuando el trabajador no vuelva a tener vínculo laboral con la empresa.
3. En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y una vez sea legalmente firme, se fija una indemnización de 39.000 € durante la vigencia del convenio.

En cada una de estas contingencias, la determinación de la indemnización a percibir será la pactada en la fecha en que se produzca el hecho causante de la misma.

Dado que la empresa ha de suscribir la correspondiente póliza de seguro, las indemnizaciones no se abonarán en su importe correspondiente hasta que la compañía aseguradora las haga efectivas.

Este artículo entrará en vigor a los 15 días de la firma del Convenio, al objeto de contratar las nuevas pólizas. Se facilitará al Comité una copia de dicha póliza.

Artículo 33. Bajas por enfermedad o accidente trabajo

A todo el personal que cause baja por enfermedad común se le abonará el 100% del salario base, más antigüedad y más plus de Convenio, desde el primer día de la baja.

A todo el personal que cause baja por I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le abonará desde el primer día un complemento hasta percibir el 100% del salario base, antigüedad y plus de Convenio.

Artículo 34. Ayuda escolar

A fin de poder ayudar a los trabajadores a hacer frente a los mayores gastos motivados por la iniciación de los cursos escolares y otros cursos de formación, la empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 260 € anuales por trabajador durante la vigencia del convenio.

Dicha cantidad, que no siendo salario tiene la naturaleza de asignación, se hará efectiva el 15 de septiembre de cada año.

El pago será por año natural.

El personal indefinido a tiempo parcial y el personal eventual, cobrará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 35. Préstamos

La empresa concederá préstamos individuales, previa justificación del interesado a las partes firmantes del presente Convenio, el cual entregará su solicitud a la empresa. Los préstamos serán por un importe de 1200 € cada uno, reintegrables en 12 plazos y sin intereses. Se abonarán al solicitante entre el día 10 y 15 del mes en el que se le conceda y se concederán 1 por cada mes siempre que existan solicitudes, y con la condición que tendrá que transcurrir un plazo de 1 año después de su cancelación para poder optar a otro préstamo por parte del trabajador.

Se podrán conceder préstamos especiales para casos extraordinarios de extrema necesidad, valorándose por las partes firmantes de este

Convenio dicha necesidad, el importe y los plazos de amortización. Caso de no existir acuerdo, la concesión siempre estará supeditada a la Dirección de la empresa.

Artículo 36. Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales o alternativamente de un mes natural.

Son por año natural, las que no se disfrutaron se pierden, y no son susceptibles de compensación económica, salvo en los casos que legalmente proceda.

Durante la vigencia de este convenio, la empresa y los trabajadores pactan que las vacaciones se disfrutarán de julio a septiembre del año natural, el resto de meses por peticiones voluntarias.

El periodo de I.T. no interrumpe el periodo de las mismas.

Si llegado el periodo vacacional correspondiente a un trabajador este se encontrase en situación de I.T., las vacaciones quedarán suspendidas hasta tanto el trabajador obtenga el alta médica, con el límite de que siempre han de disfrutarse dentro del año natural.

Artículo 37. Jornada laboral

La jornada laboral es de 35 horas semanales y su cómputo será anual.

Los descansos del personal serán de dos días a la semana distribuidos entre sábado y domingo o domingo y lunes. En la medida que se acuerde con el Ayuntamiento, durante la vigencia del convenio la jornada de la totalidad de la plantilla contratada a tiempo completo será de lunes a viernes.

La jornada de trabajo diaria será de 7 horas, con el siguiente horario:

Mañana: de 07:00 horas a 14:00 horas.

Tarde: de 14,00 horas a 21:00 horas.

Noche: de 23,00 horas a 06:00 horas.

La tarde se hará con personal eventual, si no fuera suficiente se hará con personal voluntario.

El personal que se contrate para los sábados, domingos y festivos, se acogerá al horario establecido en convenio.

Los desplazamientos que se tengan que realizar, por sustitución de vacaciones o bajas, a cualquiera de las pedanías, se le desplazará al operario con un vehículo de la empresa siempre que lo solicite expresamente.

El personal contará con 30 minutos para el bocadillo.

Con carácter exclusivo durante los años 2013 y 2014, la empresa no ejercerá el derecho recogido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores de libre disposición irregular del 10% de la jornada anual de cada trabajador.

Artículo 38. Licencias retribuidas

Se consideran licencias retribuidas:

- 1.º Las fiestas que la Administración Central y Autonómica determinen para el municipio de Vélez-Málaga.
- 2.º Matrimonio del trabajador: 15 días.
- 3.º Fallecimiento del Cónyuge, hijos, padres y nietos: 4 días, fuera de la provincia 5 días.
- 4.º Fallecimiento de cuñado, tío y sobrino: 2 días, fuera de la provincia 3 días.
- 5.º Enfermedad grave, con certificado médico, del cónyuge, padres e hijos, o intervención quirúrgica, con más de dos días de hospitalización, de los mismos: 5 días, fuera provincia 7 días.
- 6.º Cuando el trabajador curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación: El tiempo estrictamente necesario.
- 7.º Licencia por alumbramiento o de adopción de menores de 2 años: 3 días.
- 8.º El patrón San Martín de Porres, 3 de noviembre de cada año, si cayese en domingo o festivo se pasará a otro día, que se negociará con la empresa.

9.º 6 días anuales de asuntos propios no acumulables a las vacaciones reglamentarias. Lo deberán solicitar con una semana de antelación y el número máximo de beneficiarios que los tomen en un mismo día no será superior al 3% de la categoría y actividad. En caso de urgencia previa notificación. Con carácter exclusivo estos días computarán, durante los años 2013 y 2014, como tiempo efectivo de trabajo.

10.º Por traslado de domicilio: 2 días.

11.º Por bodas de hijos: 1 día.

12.º Las que se den para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público con citación oficial.

La empresa podrá exigir en cualquier caso justificante de la causa que motiva el permiso retribuido, excluidos los de asuntos propios y traslado de domicilio que se podrá solicitar junto a un domingo o festivo.

Todos los días de este artículo se entienden como días naturales.

Artículo 39. *Permisos sin retribuir*

Se consideran como licencias NO retribuidas:

Las que se den para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público sin citación oficial o requerimiento.

Licencia de un año que los trabajadores fijos podrán disfrutar por una sola vez y sin que sean enlazables con las vacaciones anuales. La reincorporación a su puesto de trabajo será automática. En este caso, se reconoce la posibilidad de llegar a acuerdos con la empresa respecto a periodos de tiempo menores o mayores.

Las excedencias cuya regulación se hará de conformidad con lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. *Asistencia jurídica a los trabajadores*

La empresa se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los trabajadores en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se les incoen, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al procedimiento o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la empresa.

Los gastos que se produzcan correrán a cargo de la empresa, siempre que sea aprobado por la comisión paritaria.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de los Letrados y Procuradores que designe la empresa. Si el trabajador no está de acuerdo con ellos o renuncia a los mismos para acudir a otros profesionales de su interés, también estará renunciando a ejercitar cualquier derecho que pudiera nacer de la aplicación del presente artículo.

Artículo 41.º *Trabajadores eventuales*

Cuando un trabajador eventual pase a ser fijo en la empresa se le reconocerá como antigüedad, siempre que legalmente así proceda, el periodo en que haya estado contratado en la empresa.

Artículo 42.º *Derechos laborales para mujeres víctimas de violencia de género*

En relación a la ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, a efectos de acreditación de la situación de víctima de género, sólo será necesario el informe del ministerio fiscal indicando la existencia de indicios de violencia de género en la trabajadora.

Dentro de lo establecido en el artículo 7.7 del E. T. la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reordenación de su tiempo trabajo disponiendo de un horario flexible consistente en 1 hora, adelantando o atrasando su horario de entrada y/o salida en ese tiempo.

Igualmente también tendrá derecho a elegir turno de trabajo y procurando, en la medida de lo posible, que sea asignada a servicios que no se realicen en solitario.

Para la organización de dichas modificaciones, se preverán con una semana de antelación entre la trabajadora afectada y el jefe de

servicios. Dichos cambios gozarán de total anonimato de cara a garantizar una mayor protección a dicha trabajadora.

De igual forma, las trabajadoras afectadas, podrán optar por establecer un turno partido, el cual deberá ser acordado previamente con el Jefe de Servicios.

Artículo 43. *Plan de Igualdad*

INTRODUCCIÓN

En Althenia, dentro de lo que podemos encuadrar como Responsabilidad Social Corporativa, siempre ha habido una inquietud social importante, tal como lo demuestra nuestra apuesta por la sostenibilidad y la protección de nuestro medio ambiente, cuestiones estas, decisivas de cara incluso a nuestra imagen Corporativa. Por ello, Althenia responde al compromiso alcanzado por Sando con la sociedad para proteger, regenerar el Medio Ambiente y contribuir al desarrollo sostenible.

En consecuencia con esa línea, no podíamos dejar de lado, tener una especial sensibilidad por los temas relacionados con los principios y valores éticos, tendentes a obtener una cultura de empresa que potencie el respeto entre los hombres y mujeres que desarrollamos nuestra actividad productiva en el seno de la organización.

También cabe destacar nuestra trayectoria y preocupación permanente en el Grupo SANDO en cuanto a la disposición en la disposición de la certificación OHSAS 18.001 sobre temas de seguridad y salud laboral de nuestros trabajadores.

Por todo ello, es vocación de la empresa Althenia, Sociedad Limitada, avanzar en la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de su organización.

Cabe resaltar que las partes firmantes han llevado una larga trayectoria de negociación, tanto en convenios colectivos como pactos de empresa, por lo que es claro el buen entendimiento y la experiencia alcanzada en sus relaciones y que han hecho que se tenga, por todas las partes, el convencimiento de su responsabilidad dentro del diálogo social.

Es por ello por lo que la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se presenta como una oportunidad estratégica para gestionar la diversidad como fuente de ventaja competitiva y como objeto de sostenibilidad, desde una perspectiva social y de gestión de Recursos Humanos.

El artículo 45 de la Ley dispone que las empresas estén obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberían adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con las representantes legales de los trabajadores.

El citado artículo establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Según el artículo 46 de la Ley, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El artículo 47 de la Ley garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos.

El artículo 48 de la Ley dispone que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular

quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes legales de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Asimismo, los representantes legales de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En diciembre de 2009, y con el objeto de analizar la realidad de la empresa en este tema, desde el Departamento de R.R.H.H. se elaboró el “Diagnóstico de Situación” de Althenia, Sociedad Limitada, con objeto de evaluar la situación de la misma, en relación con el ámbito de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

DIAGNÓSTICO

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estrategias y propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En este diagnóstico se detectaron situaciones donde nuestro posicionamiento en la igualdad entre hombres y mujeres venía condicionado, en gran medida, por el hecho de ser Althenia, Sociedad Limitada, una empresa de servicios que subroga personal. No obstante, en el desarrollo de este diagnóstico, como es lógico, afloraron situaciones mejorables que debíamos gestionar, que son las que han servido de referencia para este plan.

Este Plan de Igualdad establece los objetivos que nos hemos planteado, una serie de medidas a tomar para su consecución, desarrolla el procedimiento en situaciones de acoso sexual o por razones de sexo y, crea y define la comisión de Seguimiento.

OBJETIVOS

- Promover la defensa y desarrollo de acciones que incidan en los principios de igualdad entre hombres y mujeres, que garanticen las mismas oportunidades de ingreso, desarrollo y promoción en todos los ámbitos.
- Garantizar procesos de selección transparentes y objetivos, que permitan valorar las candidaturas, en base a la idoneidad profesional del candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.
- Lograr una participación y representación equilibrada de la mujer en la organización de la empresa.
- Promover las posibilidades de acceso y promoción de la mujer a puestos de responsabilidad, reorientando situaciones de desigualdad que, aun teniendo su origen en factores culturales o sociales, pudieran existir en la empresa.
- Dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, asegurando que la gestión de Recursos Humanos sea conforme a los mismos.
- Prevenir las posibles discriminaciones laborales por acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Avanzar de manera gradual en la implantación de una cultura empresarial en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.
- Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la organización, posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Garantizar que el salario de los trabajadores/as se determine en función de la responsabilidad, así como de las aptitudes/habilidades/logros obtenidos por cada empleado/a, con independencia de las personas que ocupan los puestos.

- Reforzar el compromiso de responsabilidad social de Althenia, Sociedad Limitada, fomentando el principio de oportunidades y mejorar la vida de sus empleados y de sus familias.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de salud laboral sin menoscabo del género ocupante de dicho puesto de trabajo.
- Excluir cualquier medida que pudiese perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras.

ACCIONES A TOMAR

SELECCIÓN

- Eliminar del documento de solicitud de ingreso la referencia al estado civil, y de los impresos de reclutamiento las referencias al sexo, estado civil y otros requerimientos de información personal del candidato como si está en estado, etc.
- Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas para que contengan, únicamente, la información relevante y necesaria para el puesto de trabajo.
- Promover acuerdos con Universidades y Administraciones Públicas a las que prestemos servicios, para favorecer la captación preferencial de candidatas con talento y potencial para posiciones o niveles con infrarrepresentación femenina que permitan cubrir puestos de responsabilidad de manera progresiva y utilizando como factor de atracción la apuesta de Althenia, Sociedad Limitada, por la igualdad de oportunidades.
- Para el personal del Departamento de R.R.H.H., elaborar un registro de candidatos y candidatas a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados para cada puesto y relacionarlos con los seleccionados definitivos.
- Para el personal de Departamento de R.R.H.H., documentar las desestimaciones por no superación del periodo de prueba incorporando la perspectiva de género.

PROMOCIÓN

- Para el personal de la Alta Dirección, elaborar un registro de candidaturas a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados para cada promoción y relacionarlos con los que finalmente han sido promocionados.
- Prestar especial atención a los motivos de rechazo de las promociones femeninas por si se detectan razones encubiertas derivadas de la dificultad de conciliación presente y futura.
- Elaborar el seguimiento de la distribución por sexo de las promociones realizadas en el resto de ámbitos.
- Mantener criterios objetivos, básicamente, capacidad profesional y preparación técnica, en los procesos de promoción.
- Garantizar que la promoción de hombres y mujeres esté basada en su formación y méritos; titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional.
- Garantizar que los trabajadores/as que hayan estado en situación de excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares puedan participar en promociones y ascensos.

FORMACIÓN

- La detección de las necesidades de formación se llevará a cabo sobre el total de la plantilla, tanto mujeres como hombres.
- Se fomentará la formación en el personal femenino, para ello se contabilizará las horas de formación por sexos que se realice en cada plan formativo que desarrolle la empresa.
- Se fomentará la formación en horas de trabajo o a distancia para minimizar las dificultades de asistencia a la formación contenida en el Plan Anual de Formación, por parte del colectivo de mujeres, que se encuentran con las cargas familiares o imposibilidades en materia de conciliación.
- Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los

procesos de selección, contratación y promoción, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.

RETRIBUCIÓN

- Establecer indicadores de las retribuciones por categorías y antigüedades, en relación con el sexo, para tutelar las posibles diferencias que pudieran aparecer.
- Garantizar que la retribución se establece con independencia del género de la persona, y estará basada en la valoración de los puestos de trabajo y en las aptitudes/habilidades/logros obtenidos por cada empleado/a, con independencia de las personas que ocupan los puestos.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL PERSONAL Y FAMILIAR

- Difundir la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Asesoramiento por parte del Dpto de RR.HH del Grupo, sobre permisos y excedencias existentes en la normativa laboral en los casos que se soliciten por nuestros trabajadores.
- Autorizar, en lo posible, los permisos no retribuidos que soliciten para la mejor conciliación familiar.
- Fomentar las reuniones por video- conferencia para evitar viajes y desplazamientos.
- Las partes firmantes fomentaran en los convenios colectivos que negocien, que se incluyan temas como la acumulación de la hora de lactancia, flexibilidad en el disfrute de los permisos de paternidad, y otras medidas encaminadas a la mejor conciliación de la vida familiar y que puedan ser asumidas por las partes.

SALUD EN EL TRABAJO

Especial atención y seguimiento por parte del departamento de Seguridad y Salud de la empresa, en relación con la prioridad de la protección del colectivo de personas embarazadas.

Es por ello que se adoptarán las siguientes acciones:

- Apoyo en la tramitación en situaciones de IT por riesgo de embarazo cuando exista el mínimo riesgo o constancia del mismo en las trabajadoras.
- Evaluar los puestos de trabajo de forma general y específicos, con el objeto de ampliar conocimiento del mismo y reducir la posibilidad de sufrir un accidente y/o enfermedad profesional con especial atención a los casos de embarazo y lactancia.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Althenia creará un procedimiento para todo tipo de acoso, donde se establezca el sistema de comunicación, basado en la SA 8000 de responsabilidad social y demás legislación en temas de Prevención de Riesgos Laborales, la participación del Departamento de Seguridad y Salud y Relaciones Laborales, la de la Representación Legal de los Trabajadores además del correspondiente protocolo de confidencialidad.

Además de este procedimiento, y para fomentar la igualdad se realizarán las siguientes acciones:

- Incluir en cursos de formación a mandos intermedios el tema de la prevención del acoso.
- Reflejar de forma expresa en los documentos de comunicación internos como declaración de principios, el compromiso de la Organización por erradicar cualquier tipo de conducta de acoso, reforzando su prohibición y garantizando la tutela empresarial de las situaciones de acoso y la defensa del derecho de los empleados a ser tratados con dignidad.
- Establecer los correspondientes indicadores sobre el número de denuncias producidas, requerimientos de la administración, demandas judiciales, etc. que hayan por este tema de acoso sexual o por razón de sexo, así como la cuantificación económica, indemnizaciones, sanciones, etc., que por este tema se tenga que hacer frente llegado el caso.

COMUNICACIÓN

- Incluir la igualdad de género dentro de la estrategia de sostenibilidad del grupo en el proceso de toma de decisiones (princi-

pios), como eje de su cultura empresarial (misión) y como guía en su forma de actuar (valores). De este modo la igualdad de género deberá incluirse en los principios, misión y valores de la Organización.

- Comunicar a toda la plantilla los beneficios de la igualdad de género, entre otras, en las áreas de selección y retención del talento, reducción de los costes, innovación y/o marketing, de modo que contribuyan al posicionamiento de Althenia S.L. como “marca de empleador”.
- Crear canales de comunicación, como buzones de sugerencias etc. que permitan encontrar mejoras en materia de igualdad.

Una medida en estudio y a desarrollar dentro de las posibilidades técnicas que nos permita nuestro “Portal del empleado”, es la creación del canal ético, por el que, todos y cada uno de nuestros trabajadores se pueda comunicar con la dirección para hacerle llegar las cuestiones que considere oportunas sobre temas de comportamiento y actitudes éticas.

CAMPO DE APLICACIÓN FUNCIONAL, PERSONAL Y TEMPORAL:

El presente Plan de Igualdad, será de aplicación a Althenia S.L. y a todos los empleados y trabajadores de la misma.

Con independencia del carácter indefinido del presente Plan de Igualdad, este entrará en vigor a su firma, y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámica.

A partir del primer año de aplicación de este Plan de Igualdad, y anualmente, la empresa confeccionará la evaluación de la situación, para valorar el alcance de las medidas y poder programar la estrategia del año siguiente.

En todo caso, la empresa se reserva la facultad de revisar el presente Plan de Igualdad, en cualquier momento, convocando a la Comisión de Seguimiento, para negociar la revisión del mismo.

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La empresa designará a la Directora de Recursos Humanos del Grupo como máxima responsable del Plan y presidirá las reuniones de la comisión de seguimiento, ordenando la convocatoria de la misma y estableciendo el orden del día correspondiente ostentando la facultad de velar por la aplicación de lo aquí establecido, solicitar los indicadores y aportarlos a las partes.

También deberá informar a la empresa sobre la marcha del sistema de gestión para su revisión llegado el caso.

Elaborará los informes anuales, así como el de conclusiones.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con el objeto de controlar el cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una comisión, en el plazo no superior de dos meses, para el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Esta comisión estará integrada por parte de la empresa, por dos miembros designados por la Dirección de Recursos Humanos y por la parte social por tres representantes legales de los trabajadores.

Se efectuará el diseño del funcionamiento de la misma, periodicidad de las reuniones, actas, etc.

Con independencia de lo anterior, esta comisión celebrará anualmente una reunión de evaluación sobre la implantación del Plan de Igualdad, su cumplimiento, sus desviaciones y, en su caso, proponer la incorporación de nuevos objetivos y estrategias.

La comisión recogerá las sugerencias y quejas de los trabajadores, de los representantes legales de los trabajadores y de la dirección de la empresa, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Efectuará un informe de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

CLÁUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS CASOS DE MANIFESTACIONES DE POSIBLE ACOSO LABORAL DE CARÁCTER FÍSICO, PSICOLÓGICO, MORAL, DE ABUSO DE AUTORIDAD, ASÍ COMO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

INTRODUCCIÓN:

La empresa siempre ha tenido una gran vocación social, que nos ha llevado a mantener una actitud de cumplimiento y mejora constante en nuestras responsabilidades sociales, siendo auditados periódicamente por empresas externas y con una participación activa de los representantes legales de los trabajadores.

Por todo ello, y aprovechando la confección de nuestro plan de igualdad, hemos confeccionado este procedimiento, para tratar aquellas manifestaciones que nos lleguen sobre temas de acoso laboral, queriendo conseguir a través de él, un sistema estandarizado de actuación que sea ágil, y al mismo tiempo, eficaz, para el esclarecimiento de los hechos y la pronta toma de medidas que corrijan situaciones no deseadas.

COMUNICACIÓN:

Las manifestaciones de posible acoso, se entenderán existentes cuando alguien así lo manifieste de forma verbal o escrita a su superior jerárquico, al comité de empresa, o por cualquier otra forma a un representante de la empresa.

Los superiores jerárquicos, los representantes legales de los trabajadores, o cualquiera otra persona a quien le haya llegado este tipo de manifestaciones, lo comunicarán a Recursos Humanos para dar comienzo al procedimiento.

En todo momento, las personas que transmitan estas manifestaciones, deberán guardar sigilo y estarán sometidas a secreto de procedimiento, en aras a salvaguardar la intimidad y el derecho del honor de las personas afectadas hasta el esclarecimiento total de la situación.

ACTUACIONES PREVIAS:

Una vez detectada una posible situación de acoso, el departamento de RRHH realizará las siguientes gestiones:

1. La Dirección de Relaciones Laborales solicitará un informe detallado de la situación al Responsable del Centro de Trabajo.
2. El Responsable de Prevención, junto con el de Relaciones Laborales, con el informe realizado, y en reunión al efecto, estudiarán el tema con el responsable del Centro de Trabajo.

En esa reunión, y mediante acta, se deberá tomar una de las siguientes decisiones:

- No hay indicios relevantes para comenzar el procedimiento.
- Sí hay indicios de posible acoso. Se prosigue con el procedimiento.
- Se determina que falta algún tipo de información que se debe concretar, solicitar y obtener, y volver a efectuar la reunión, obteniendo de ella una decisión de entre los dos puntos anteriores.

Si se determina comenzar el proceso, se actuará de la siguiente forma:

Los responsables del expediente serán el Responsable del Departamento de Prevención y el de Relaciones laborales, quienes deberán garantizar la buena marcha del mismo.

Se intentará actuar de forma ágil y con las menores actuaciones posibles, por lo que se procederá a la entrevista por parte de los responsables del expediente de todas y cada una de las personas que previamente hayan sido citados por ellos según la información que de la situación se haya recabado en las actuaciones previas.

En la citada entrevista, se hablará siempre, y en primer lugar, con el posible afectado o denunciante, a quien se le preguntará, además de su versión de los hechos, si requiere la intervención de la representación legal de los trabajadores, para que esté, uno de ellos, presente en las entrevistas.

Una vez recabada la información por los responsables del expediente, se podrá solicitar, posteriormente, la opinión de cualquier otra

persona de relevancia, que pudiera entenderse procedente para el esclarecimiento de los hechos.

El resultado del expediente informativo se pasará a la Dirección de Recursos Humanos para la toma de las correspondientes decisiones al respecto.

CUESTIONES ESPECÍFICAS CON RESPECTO AL CENTRO DE TRABAJO DE ALTHENIA EN VELEZ MÁLAGA

DIGNÓSTICO

La empresa tiene 131 trabajadores en el Servicio de Limpieza Vial y Recogida de Residuos Urbanos en Vélez Málaga. De ellos, 106 son trabajadores a tiempo completo y 25 son trabajadores a tiempo parcial, trabajando normalmente, fines de semana y festivos. Todos estos trabajadores son indefinidos.

De los 106 trabajadores a tiempo completo, 3 son mujeres, lo que supone un 2,83%. En cuanto a los 25 trabajadores a tiempo parcial, 4 son mujeres, es decir, un 16% de la plantilla. En global, esto implica que el 3,82% de la plantilla total son mujeres.

Indicar que de las 3 mujeres a tiempo completo, 2 de ellas forman parte del cuerpo de técnicos, en este caso son las responsables de los departamentos de prevención y calidad respectivamente. El resto de mujeres, incluidas las 4 a tiempo parcial, poseen la categoría de peón, si bien es cierto que una de ellas realiza en numerosas ocasiones labores propias de un Oficial de 1ª, ya que la empresa suele recurrir a ella cuando algunos de los trabajadores con la citada categoría no puede acudir al puesto de trabajo.

En ningún caso existen discriminaciones salariales o sociales por razón de sexo, ya que este servicio dispone de un convenio colectivo propio que es de aplicación por igual a todos los trabajadores del mismo, independientemente de si se trata de un hombre o una mujer.

OBJETIVOS

Si nos centramos en la “radiografía” real de la empresa, nos damos cuenta que el principal problema que nos encontramos es que el número de mujeres es muy inferior al de los hombres en esta plantilla. Esto no es de extrañar, ya que tradicionalmente, el sector de la Limpieza Vial y Recogida de Residuos (a diferencia del sector de la Limpieza de Interiores) ha estado copado por hombres, ya que no se consideraba una tarea apta o apropiada para las mujeres.

Por ello, la empresa quiere comprometerse a tratar de potenciar el acceso de la mujer a nuestro servicio.

Las medidas específicas para este centro de trabajo en materia de igualdad, además de las recogidas en el plan General de la empresa se basarán en conseguir básicamente 3 objetivos generales:

1. Orientación permanente hacia la paridad entre los hombres y mujeres de la plantilla, potenciando la entrada de mujeres en la misma además de facilitar el acceso de las mujeres a categorías superiores a las que actualmente ostenta.
2. Establecer medidas que permitan la conciliación entre la vida familiar y laboral, aplicables a la totalidad de los trabajadores.
3. Mejorar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

ACCIONES A TOMAR

SELECCIÓN

Para las nuevas contrataciones temporales y hasta donde sea posible, la empresa se compromete a gestionar que, al menos el 50% de los nuevos contratos, vayan dirigidos a mujeres.

A la hora de ampliaciones de contratos, la empresa compatibilizará lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL PERSONAL Y FAMILIAR

A solicitud de parte interesada, se permitirá que durante los 3 años siguientes a contar desde el nacimiento del hijo, además de las disposiciones legales existentes, los trabajadores del centro de trabajo, dispongan de 10 días de licencias no retribuidas al año.

Las mujeres que lo soliciten, durante el año siguiente a contar desde su incorporación a la empresa, una vez finalizado el permiso de

maternidad, podrán reducir voluntariamente una hora diaria su jornada laboral, con la consiguiente reducción salarial.

VIOLENCIA DE GÉNERO

A efectos de acreditación de la situación de víctima de género, sólo será necesario el informe del ministerio fiscal indicando la existencia de indicios de violencia de género en la trabajadora.

Dentro de lo establecido en el artículo 7.7 del E. T. la trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho a la reordenación de su tiempo trabajo disponiendo de un horario flexible consistente en 1 hora, adelantando o atrasando su horario de entrada y/o salida en ese tiempo o durante ese tiempo.

Igualmente tendrá derecho a elegir turno de trabajo donde de común acuerdo con el jefe de servicio se procurará sea asignada a servicios que no se realicen en solitario.

CAMPO DE APLICACIÓN FUNCIONAL, PERSONAL Y TEMPORAL

El presente anexo del Plan de Igualdad de Althenia, será de aplicación a todos los empleados y trabajadores del Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos en Vélez Málaga.

ANEXO I

Todo el personal que presta sus servicios en la contrata que tiene actualmente Althenia, Sociedad Limitada, con el Ayuntamiento de Vélez-Málaga no podrá desempeñar tareas distintas a las establecidas en el contrato administrativo de prestación de servicios.

ANEXO II

Se fija la bolsa de navidad en 90 € por año y por trabajador para todos los años de vigencia del convenio.

El número de trabajadores que participará de dicha bolsa serán los que se encuentren de alta en la empresa al día 15 de noviembre de cada año.

Esta cantidad se entregará en forma de tarjeta regalo a cada uno de los trabajadores vinculados por este convenio de forma individual, entre el 15 y el 20 de diciembre.

ANEXO III

Existe una bolsa de trabajo en la que participa todo el personal contratado en el servicio de limpieza de Vélez Málaga, sustituyendo las bajas con las personas que integren dicha bolsa. En la bolsa de trabajo participará la comisión paritaria.

ANEXO IV

La comisión paritaria del convenio estudiará, durante la vigencia del mismo, medidas que contribuyan a la conciliación de la vida familiar.

Una vez se alcancen los acuerdos pertinentes, se reunirá la comisión negociadora para incorporarlos al presente Convenio.

ANEXO V

En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente aplicable en cada caso.

15099/13

Convenio o acuerdo: Convenio Escuela Superior de Artes Escénicas de Málaga, Sociedad Limitada (ESAEM).

Expediente: 29/01/0210/2013.

Fecha: 28 de octubre de 2013.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Código 29100432012013.

Visto el texto del acuerdo de fecha 24 de septiembre de 2013 de la comisión negociadora y del texto del Convenio Colectivo de Empresa de Escuela Superior de Artes Escénicas de Málaga, Sociedad Limitada (ESAEM), con expediente REGCON número 29/01/0210/2013 y código de acuerdo 29100432012013 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:

- 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 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 Escuela Superior de Artes Escénicas de Málaga, Sociedad Limitada (ESAEM)

ÍNDICE

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Ámbito personal.

Artículo 5. Derechos supletorios. Globalidad, absorción, derechos adquiridos.

Artículo 6. Constitución de la Comisión Paritaria.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo.

Artículo 8. Contratación.

Artículo 9. Periodo de prueba.

Artículo 10. Categorías y grupos profesionales.

Artículo 11. Definición de categorías laborales.

Artículo 12. Categorías funcionales.

Artículo 13. Definición de categorías funcionales y características.

Capítulo III. Régimen de trabajo: Ceses, jornada, horarios, vacaciones, permisos, excedencias y jubilaciones

Artículo 14. Ceses.

Artículo 15. Jornada.

Artículo 16. Modificación de horario.

Artículo 17. Vacaciones.

Artículo 18. Permisos.

Artículo 19. Excedencias y jubilaciones.

Capítulo IV. Derechos sindicales

Artículo 20. Derechos sindicales.

Capítulo V. Condiciones económicas

Artículo 21. Plus extrasalarial de transporte.

Artículo 22. Retribuciones.

Artículo 23. Salario Base.

Artículo 24. Agente comercial.

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 25. Régimen disciplinario.

Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo.

Disposición adicional primera.

Disposición final primera.

Anexo 1: Tablas salariales.