

Calendario laboral para Málaga para el año 2011
Jornada anual 1.756 horas

Día	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Día
A 1	III F.N. III	8	8	8	D	8	8	8	8	S	III F.N. III	8	A 1
2	D	8	8	S	III F.N. III	8	S	8	8	D	8	8	2
3	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	3
U 4	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	U 4
5	III F.N. III	S	S	8	8	D	8	8	8	S	8	8	5
6	III F.N. III	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	III F.N. III	6
T 7	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	T 7
8	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	III F.N. III	8
9	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	9
O 10	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	O 10
11	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	11
12	8	S	S	8	8	D	8	8	8	III F.N. III	S	8	12
M 13	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	M 13
14	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	14
15	S	8	8	8	D	8	8	III F.N. III	8	S	8	8	15
O 16	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	O 16
17	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	17
18	8	8	8	III F.N. III	8	S	8	8	D	8	8	D	18
C 19	8	S	S	III F.N. III	8	D	8	8	8	8	S	8	C 19
20	8	D	D	III F.N. III	8	8	8	S	8	8	D	8	20
21	8	8	8	III F.N. III	S	8	8	D	8	8	8	8	21
I 22	S	8	8	III F.N. III	D	8	8	8	8	S	8	8	I 22
23	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	III F.N. III	23
24	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	24
Ó 25	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	Ó 25
26	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	III F.N. III	26
27	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	27
N 28	8	III F.A. III	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	N 28
29	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	29
30	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	III F.N. III	30
31	8	8	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	31
Horas	156	152	184	140	168	176	168	176	176	160	168	144	Horas

III F.N. III	Fiesta Nacional
III F.A. III	Fiesta Autonómica
III F.L. III	Fiesta Local
III 4 III	Reducción por convenio
III	Fin de Semana

MALAGA (PROVINCIA)
REDUCCIONES: 16 H. = 2 FIESTAS LOCALES
12 H. = SEMANA DE FERIA

Total Meses	1968
Vacaciones (22 días lab.)	176
Jornada Anual Año 2011	1756

Ajuste calendario 8 HORAS

2 9 3 4 / 1 1

Código expediente REGCON: 29006722012004.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Control de Limpieza, Abastecimiento y Suministros 2000, Sociedad Limitada, recibido en REGCON con fecha 22 de febrero de 2011, código de convenio 2900672212004, 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), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, 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 a su depósito 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, 24 de febrero de 2011.
- El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

Convenio Colectivo de la Empresa Control de Limpieza, Abastecimiento y Suministros 2000, Sociedad Limitada

AYUNTAMIENTO DE MARBELLA
2010-2011

ÍNDICE DE CONTENIDO

I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito de aplicación personal.
- Artículo 3. Ámbito de aplicación temporal.

- Artículo 4. Denuncia.
- Artículo 5. Comisión paritaria de seguimiento.
- Artículo 6. Indisponibilidad.

II. DEL PERSONAL

- Artículo 7. Promoción interna.
- Artículo 8. Contratación.
- Artículo 9. Discriminación en el trabajo.
- Artículo 10. Sustituciones.
- Artículo 11. Clasificación profesional.

III. DISPOSICIONES SOCIALES

- Artículo 12. Calendario laboral.
- Artículo 13. Jornada laboral.
- Artículo 14. Horario de trabajo.
- Artículo 15. Vacaciones.
- Artículo 16. Organización del trabajo.
- Artículo 17. Licencias retribuidas.
- Artículo 18. Permisos retribuidos por conciliación de la vida familiar y laboral.
- Artículo 19. Permisos no retribuidos.
- Artículo 20. Seguro de vida y responsabilidad civil.
- Artículo 21. Retirada del carné de conducir.
- Artículo 22. Despido improcedente.

IV. AYUDAS ECONÓMICAS

- Artículo 23. Incompatibilidades.
- Artículo 24. Ayuda a la natalidad o adopción.
- Artículo 25. Ayuda por enfermedad o accidente.
- Artículo 26. Ayuda por cuidado de hijo con discapacidad.

- Artículo 27. Ayuda escolar.
 Artículo 28. Ayuda por fallecimiento.
 Artículo 29. Ayudas protésicas, odontológicas y farmacéuticas.
 Artículo 30. Anticipos.
 Artículo 31. Premio a la permanencia.
 Artículo 32. Premio de jubilación voluntaria.
 Artículo 33. Ayuda de vivienda.
 Artículo 34. Ayuda por jubilación forzosa.
 Artículo 35. Tramitación de derechos de jubilación.
 Artículo 36. Fondo de pensiones.
 Artículo 37. Bolsa de Navidad.

V. CONDICIONES ECONÓMICAS

- Artículo 38. Incremento retributivo.
 Artículo 39. Salarios.
 Artículo 40. Pagas extraordinarias.
 Artículo 41. Horas extraordinarias.
 Artículo 42. La antigüedad.
 Artículo 43. Plus nocturnidad.
 Artículo 44. Plus de asistencia.
 Artículo 45. Plus complementario.
 Artículo 46. Dietas.

VI. FORMACIÓN

- Artículo 47. Formación.

VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Artículo 48. Reconocimiento médico.
 Artículo 49. Comité de Seguridad y Salud.
 Artículo 50. Vestuario.
 Artículo 51. Dotación de vehículos.

VIII. DERECHOS SINDICALES

- Artículo 52. El Comité de Empresa.
 Artículo 53. Derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa.
 Artículo 54. La Asamblea de trabajadores.
 Artículo 55. Las secciones sindicales.

IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

- Artículo 56. Facultad sancionadora.
 Artículo 57. Graduación de faltas.
 Artículo 58. Faltas leves.
 Artículo 59. Faltas graves.
 Artículo 60. Faltas muy graves.
 Artículo 61. Prescripción de las infracciones y faltas.
 Artículo 62. Régimen de aplicaciones de sanciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Transformación en organismo autónomo local.

SEGUNDA. Subrogación.

TERCERA. Reglamento Régimen Interno.

CUARTA. Ajuste de plantilla.

DISPOSICIONES TRANSITORIA

PRIMERA

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA

SEGUNDA

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito funcional*

1. El presente convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias de la empresa Control de Limpieza, Abastecimiento y Suministros 2000, Sociedad Limitada, que regula las relaciones de

trabajo de dicha empresa y sus empleados, siendo de aplicación a todos sus trabajadores cualquiera que fuese su modalidad de contratación, y a cuantos se incorporen a la misma durante su vigencia, en el término municipal de Marbella.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal*

1. Las normas que se establecen en el presente convenio serán de aplicación a la totalidad de los trabajadores que presten servicio para la empresa Control de Limpieza, Abastecimiento y Suministros 2000, Sociedad Limitada, sea cual fuere su modalidad de contratación.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación temporal*

1. El presente Convenio tendrá una duración como convenio general con efecto desde el 1 de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2011, sin perjuicio de los acuerdos firmados a título individual, con independencia de la fecha en la que se firme.

2. Este convenio se prorrogará en sus propios términos hasta tanto entre en vigor el siguiente convenio colectivo

Artículo 4. *Denuncia*

1. A partir del 1 de octubre de 2011, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones convenio para dicho año, denunciándose el mismo al menos con tres meses de antelación respecto a la fecha de su vencimiento. Se mantendrá la vigencia del convenio en sus propios términos hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Artículo 5. *Comisión paritaria de seguimiento*

1. Se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento de presente Convenio Colectivo, que velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria de Seguimiento son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas ocasionados por su aplicación.
- d) Otras que específicamente le asigne este convenio.

3. Podrán formar parte de la citada comisión tres representantes de los trabajadores y el mismo número de representantes por parte de la empresa Control de Limpieza, Abastecimiento y Suministros 2000, Sociedad Limitada.

4. Asimismo, podrán formar parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento un suplente por cada parte, que podrá asistir a las reuniones con voz pero sin voto, a no ser que asista en sustitución de alguno de los titulares, y un asesor por cada parte con voz pero sin voto.

5. La Comisión Paritaria de Seguimiento se reunirá en sesión ordinaria una vez al año, y en sesión extraordinaria cuando la urgencia del asuntos a tratar lo requiera, a petición por escrito de cualquiera de las partes y previa convocatoria a la otra parte en un plazo de 10 días de antelación.

Artículo 6. *Indisponibilidad*

Los derechos contenidos en el presente convenio serán mínimos e indisponibles durante la vigencia del mismo.

II. DEL PERSONAL

Artículo 7. *Promoción interna*

1. Siempre que se dé la necesidad de cubrir un puesto de trabajo de superior categoría a la que se tiene en origen, la empresa con el comité de empresa elaborarán los criterios de promoción, excluyéndose el personal de alta dirección, regulado en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y las categorías de jefe de producción, jefe de servicio, encargado, encargado de taller, técnico superior y cualquier otra, entre cuyas funciones esté la organización, control o dirección de los recursos de la empresa. Este personal será de libre designación por parte de la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y por el presente convenio colectivo.

2. A las plazas de promoción interna podrá acceder todo el personal de la empresa con cualquier modalidad de contrato.

3. Las promociones internas se efectuarán de acuerdo a los principios de igualdad mérito y capacidad, utilizando medios ágiles que permitan su rápida resolución.

Artículo 8. *Contratación*

1. Se reconoce la facultad privativa de la Dirección de la empresa, para realizar los contratos que crea oportunos según sus necesidades, siempre que estos se acojan a la legalidad vigente.

2. Todo el personal a contratar de forma temporal, estará incluido en una bolsa de trabajo, cuyos criterios de creación serán los negociados, entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, teniéndose en cuenta, entre otros, los siguientes criterios: tiempo trabajado en la empresa, valoración profesional, cargas familiares, minusvalías, etc.

3. El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba. La duración del período de prueba será la establecida por la Legislación vigente.

4. El comité de empresa o persona que se designe podrá sugerir a la dirección de la empresa la necesidad de realizar alguna contratación.

5. Para la contratación del personal fijo se aplicará inexcusablemente los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, realizando convocatorias públicas específicas y elaborándose las bases que contengan los requisitos, baremo de mérito. Estos criterios serán idénticos para la constitución de bolsa de trabajo para la contratación de personal temporal.

Artículo 9. *Discriminación en el trabajo*

1. Ningún operario/a será discriminado en el trabajo o en las prestaciones inherentes dimanantes del mismo, por razones de sexo, edad, religión ideología, raza o afiliación político-sindical. En la contratación de los trabajadores/as se prohíbe cualquier tipo de discriminación de conformidad con lo establecido en la Constitución y en las leyes.

2. Antes de la finalización del periodo de vigencia del presente convenio colectivo, la empresa y la parte social se comprometen a llegar a un acuerdo sobre la aplicación y desarrollo en la empresa de planes de igualdad.

Artículo 10. *Sustituciones*

1. Las sustituciones que la empresa considere oportunas realizar, se harán en función de lo expuesto en los dos primeros párrafos del artículo anterior.

Artículo 11. *Clasificación profesional*

1. De acuerdo con la legislación vigente, tanto el personal contratado que actualmente está empleado como el que sea objeto de futura contratación será clasificado en razón de las funciones o trabajos que desempeñe, de acuerdo con las categorías profesionales que figuren en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo.

2. Grupos profesionales:

Grupo de técnicos

Coordinador gerente.

Grupo administrativo

Administrativo de segunda.

Auxiliar administrativo

Grupo de mandos intermedios

Encargado general.

Encargado.

Encargado taller.

Encargado de mantenimiento.

Capataces.

Grupo de operarios

Conductor.

Maquinista.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Almaceneros.

Vigilante o guarda.

Operario de limpieza.

1. COORDINADOR GERENTE: Desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento. Con los conocimientos necesarios y bajo las ordenes inmediatas del concejal responsable del área de limpieza.

2. ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

3. AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

4. ENCARGADO GENERAL: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del coordinador gerente, manda sobre uno o más encargados. adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

5. ENCARGADO: A las órdenes del jefe de servicio, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

6. ENCARGADO DE TALLER: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles lubricantes y otros elementos del taller. distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de los equipos y maquinaria con la consiguiente responsabilidad sobre su realización e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

7. ENCARGADO DE MANTENIMIENTO: El trabajador que, a las ordenes del encargado del taller tiene a su cargo el mando directo sobre el personal del lavadero que cuidará especialmente q el vehículo o maquinas salgan del mismo en las debidas condiciones de funcionamiento, comunicando al Jefe de taller cualquier anomalía que pudiese detectar en los vehículos.

8. CAPATAZ: El trabajador que, a las órdenes de un encargado tiene a su cargo el mando sobre los operarios de limpiezas, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo (equipos y maquinarias) y dotes de mandos suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de disciplinas.

9. CONDUCTOR: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios y cuidará especialmente del que vehiculo o maquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamientos. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las maquinas o vehículos propias del servicio. Se responsabilizará de la adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.

10. OFICIALES DE PRIMERA: Con mando sobre otros operarios o sin el, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

11. ALMACENERO: Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los

pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entradas y salidas. Poseerá, si así lo exige la empresa conocimientos elementales de informática

12. **MAQUINISTAS:** En posición del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios y cuidará especialmente del vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos propios del servicio, se responsabilizará de la adecuada conservación de la maquina o vehículo que se le asigne.

13. **OFICIAL DE SEGUNDA:** Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, y de máquinas sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los maquinistas ejecutan los cometidos de sus oficios, con la suficiente perfección y eficacia.

14. **OPERARIO DE LIMPIEZA:** Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajos.

15. **GUARDA:** Tiene a su cargo la vigilancia diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo así como los útiles y herramientas que los mismos se guardan.

III. DISPOSICIONES SOCIALES

Artículo 12. *Calendario laboral*

1. La gerencia de Control de Limpieza, Abastecimiento y Suministros 2000, Sociedad Limitada, elaborará anualmente el calendario laboral previa información y consulta con el Comité de Empresa.

Artículo 13. *Jornada laboral*

1. La jornada laboral se desarrollará con carácter general y ordinario de lunes a viernes.

2. No obstante lo anterior, y con el fin de dar cobertura adecuada a las necesidades del Servicio los fines de semana y días festivos, se establecen los siguientes términos:

a) Fines de semana: Para cada trabajador de la Empresa existirá un turno de guardia de fin de semana que conllevará la realización de un máximo de un fin de semana cada cuatro.

La guardia de fin de semana efectivamente realizado llevará aparejado el disfrute de dos días de descanso la semana posterior a la guardia realizada que coincidirá con el jueves y viernes de la misma, salvo que una de las dos coincidan en festivo, en cuyo caso se adelantará un día el disfrute del descanso.

Asimismo, conllevará el pago de un complemento por fin de semana efectivamente trabajado que será de 130 euros, dividiéndose en 65 euros por día de trabajo efectivo.

Si las circunstancias del servicio requiriesen que el personal de control de limpieza tuviera que trabajar algún turno más de fin de semana al legalmente establecido se realizará de forma voluntaria con una compensación igual a la del turno obligatorio.

El personal de control de limpieza disfrutará de 23 días de compensación que se disfrutarán en días laborables por la no reducción horaria en semana santa, feria de Marbella, meses de verano, feria de San Pedro, puentes y navidad que disfruta el personal laboral del Ayuntamiento de Marbella.

b) Los trabajadores que formen parte de los turnos de fin de semana tendrán derecho a la percepción de la cantidad de 130 euros durante su mes de vacaciones así como en el período de descanso por compensación.

c) Festivos: Aquellos trabajadores que trabajen en los siguientes días festivos: 1 de enero, 11 de junio, 19 de octubre, Santa Rita y 25 de diciembre, percibirán 170 euros por día trabajado. Aquellos trabajadores que trabajen cualquier otro día festivo que no esté comprendido dentro de ningún turno estipulado en los puntos anteriores recibirá 130 euros por día festivo trabajado.

Por cada uno de estos cinco festivos trabajados, se dará un día de descanso.

3. Los trabajadores dispondrán de 30 minutos de descanso a lo largo de la jornada.

Artículo 14. *Horario de trabajo*

El horario de trabajo del personal de la Empresa será el que a continuación se detalla:

Mañana: Lunes a viernes: 07:00 horas-14:00 horas.

Tarde: Lunes a viernes: 14:30 horas-21:30 horas.

Noche: Lunes a viernes: 23:30 horas-06:30 horas.

Playas: (Desde el 1 de mayo hasta el 30 de septiembre y Semana Santa).

Lunes a viernes: 04:00 horas-11:00 horas.

(Resto del año)

Lunes a viernes: 06:00 horas-13:00 horas.

Taller: Lunes a Viernes: 07:00 horas-14:00 horas.

Oficina: Lunes a Viernes: 08:00 horas-15:00 horas.

Festivos: El horario variará según el turno, servicio y/o época del año, siendo la jornada de 7 horas.

Artículo 15. *Vacaciones*

1. Las vacaciones serán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, o de los días que correspondan proporcionalmente si el contrato fuese menor al año.

2. Los días de disfrute de las vacaciones serán aquellos que de común acuerdo fijen la empresa y los trabajadores.

3. Los periodos de vacaciones serán rotativos, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, siempre que la organización del servicio de la empresa Limpieza, Abastecimientos y Suministros 2000, Sociedad Limitada lo permita; el de compensación se negociará entre los mandos y los trabajadores para la mejora del servicio.

Para las parejas que trabajen en la empresa se les facilitará que coincidan en sus vacaciones en aras a una mejor conciliación familiar.

4. El personal podrá solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en periodos que en ningún caso serán inferiores a 10 días naturales consecutivos.

5. Las vacaciones se abonarán a razón de salario base, prorrateo de pagas extraordinarias, plus de fin de semana y plus complementario.

Artículo 16. *Organización del trabajo*

1. Es facultad privativa de la dirección de la empresa la organización del trabajo por lo que podrá implantar los métodos y procedimientos que crea convenientes para la buena marcha del servicio, guardando en su adopción la consideración debida a su dignidad humana, y teniendo en cuenta la capacidad real del operario y respetando en todo momento las leyes vigentes. La implantación o modificaciones de trabajo se realizarán por la empresa poniéndolo en conocimiento del comité de empresa de conformidad con el estatuto de los trabajadores.

Artículo 17. *Licencias retribuidas*

Se establecen en la Empresa los siguientes permisos retribuidos, que para su disfrute deben ser justificados documentalmente ante la Unidad de Personal, que es la unidad encargada de su concesión, con una antelación de dos días, en los casos en los que sea posible:

1. Por matrimonio del trabajador, 20 días naturales.

2. Por fallecimiento de familiar de primer o segundo grado del trabajador/a o del cónyuge: 7 días naturales. En el caso de que el fallecido sea el cónyuge y tuviese hijos menores de edad o disminuidos, la licencia será de 15 días naturales.

4. Por fallecimiento de familiar de hasta tercer grado de consanguinidad y o afinidad, 3 días naturales.

5. Por Nacimiento de nieto de trabajador, 1 día hábil.

6. Por deberes públicos de carácter inexcusable, el tiempo indispensable.
7. Por enfermedad de un familiar de hasta 2.º grado inclusive:
 - Con pronóstico grave, hasta 7 días naturales.
 - Con pronóstico muy grave, hasta 10 días naturales, ampliables con justificación médica.
 - En caso de enfermedad o accidente, cuando sea precisa intervención quirúrgica, dos días naturales (uno más si es fuera de la provincia), habiendo de ser obligatoriamente uno de ellos el del día de la operación.
 - La empresa considerará las sugerencias que puedan presentarles los Representantes Legales de los trabajadores en el caso de que por una enfermedad grave de un familiar del trabajador o de su cónyuge, en primer grado de consanguinidad y por prescripción médica, deban ir acompañados a consulta o tratamiento médico.
8. Por matrimonio de hermanos, padres e hijos del trabajador/a o de su cónyuge, 1 día natural en la fecha de la celebración y 3 días naturales si es fuera de la provincia.
9. A aquellos trabajadores que por prestar sus servicios en régimen de turnos tengan dificultad para asistir a algún evento familiar en primer grado (comuniones, bautizos, o similares en otras religiones o cultos.), se les concederá el día necesario.
10. El tiempo que fuese necesario al año, en los casos que se relacionan con las actividades profesionales de un trabajador/a: congresos, mesas redondas, etc., o por estudios relacionados con la profesión, debiéndose solicitar en este último caso en la Unidad de Personal con una antelación de diez días.
11. Por exámenes académicos: 1 día por examen, si es en la provincia de Málaga y 2 si es obligatoriamente fuera de ella, no pudiendo acumularse aquellos exámenes que se celebren el mismo día.
12. Por traslado de domicilio: 3 días naturales, y 1 día más si es desde fuera del municipio.
13. Por participar en actividades deportivas de alta competición en su condición de deportistas o delegados de las mismas, que se incluyan en los calendarios oficiales federativos, de forma que se facilite a éstos su participación en concentraciones, encuentros o expediciones a los que sean requeridos por organismos oficiales, siempre justificando documentalmente dicha participación.
14. Por asuntos propios, 6 días de permiso a lo largo del año, debiendo comunicarse por escrito con una antelación mínima de 5 días hábiles, salvo supuestos urgentes o excepcionales. Este permiso podrá disfrutarse hasta el mes de enero del año siguiente, con los requisitos señalados anteriormente y siempre que no haya podido ser disfrutados con anterioridad por necesidades del servicio.
15. Para la gestión de los asuntos personales que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, no pudiendo exceder de 1 día, el tiempo necesario.

Artículo 18. Permisos retribuidos por conciliación de la vida familiar y laboral

1. Por maternidad se tendrá derecho a un permiso de 21 semanas de duración por alumbramiento, adopción o acogimiento de un menor de hasta 10 años, que se distribuirán a opción de la interesada y de forma continuada.
2. Por paternidad se tendrá derecho a un permiso de 15 días de duración por alumbramiento, adopción o acogimiento de un menor de hasta 10 años, que se distribuirán a opción del interesado y de forma continuada.
3. Con la oportuna justificación, la empresa concederá licencia especial a aquellos trabajadores que realicen una adopción internacional por el tiempo necesario e imprescindible, siempre y cuando necesariamente tengan que desplazarse al exterior.

4. En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, el periodo de licencia será de 2 semanas más de duración por cada uno de estos nuevos miembros de la familia a partir del segundo, igualmente en concepto de mejora.

5. La trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando lo destine a la lactancia de su hijo menor de doce meses, pudiéndose sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

6. El puesto de trabajo de la mujer embarazada se adecuará a la gestante en el plazo de 5 días desde su petición, sin que ello pueda suponer perjuicio en su salario o categoría laboral.

7. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto con prescripción médico-facultativa, previo aviso a la Unidad de Personal, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

8. Los supuestos no contemplados en los apartados anteriores se regirán por lo establecido en la Ley 39/1999, de 3 de noviembre, para Promover la conciliación de la vida familiar y laboral, y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y por lo que dispongan el resto de normas vigentes que sean de aplicación en la materia.

Artículo 19. Permisos no retribuidos

Se establecen en la Empresa los siguientes permisos no retribuidos, que para su disfrute deben ser solicitados ante la Unidad de Personal, con la máxima antelación posible:

1. Excedencia forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación y reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. Excedencia voluntaria por nacimiento de hijo. En caso de maternidad o paternidad, el personal de la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de la criatura.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Durante este periodo el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador o trabajadora que permanezca en situación de excedencia durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Excedencia voluntaria por violencia de género. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, pueden solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.
4. Excedencia voluntaria: El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria

por un plazo no menor a un año y no mayor de cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría en la empresa que hubiera o se produjeran en la empresa.

5. Excedencia voluntaria por ejercicio de labores sindicales. Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad. Esta excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 20. Seguro de vida y responsabilidad civil

1. La empresa concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todos los trabajadores afectos a este Convenio, y que cubrirá los riesgos de muerte por un importe de 18.000 euros e invalidez por 35.000 euros.

2. Igualmente concertará una póliza que cubrirá la responsabilidad civil de todos los trabajadores en el desempeño de sus funciones. De las pólizas suscritas, se entregará copia a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 21. Retirada del carné de conducir

1. En el supuesto de que por causas ajenas al trabajador y realizando un servicio encomendado con un vehículo de la empresa, infringiera las normas de circulación y por ello fuera sancionado con la retirada de puntos, la empresa se compromete a pagar todos los gastos necesarios para la recuperación de los mismos.

2. En el supuesto de retirada del permiso de conducir con vehículo propio y fuera de las horas de trabajo, y siendo la primera vez, la empresa facilitará al trabajador otro puesto de trabajo, manteniendo la misma retribución, recuperando su puesto de conductor cuando le devuelvan el carné.

Artículo 22. Despido improcedente

1. En caso de haber sido declarado un despido improcedente, el trabajador tendrá derecho a elegir entre la indemnización legal o la readmisión en la empresa.

IV. AYUDAS ECONÓMICAS

Artículo 23. Incompatibilidades

1. Las ayudas incluidas en el presente Capítulo referidas a prestaciones que supongan un desembolso para el trabajador, no podrán superar, sumadas a las recibidas por otras instituciones públicas o privadas, el desembolso efectivamente realizado por el mismo.

Artículo 24. Ayuda a la natalidad o adopción

1. El trabajador percibirá en concepto de natalidad o adopción 300 euros por cada hijo. (una sola ayuda si los dos cónyuges son trabajadores de la empresa).

Artículo 25. Ayuda por enfermedad o accidente

1. La empresa abonará un complemento económico destinado a completar las prestaciones que percibe el trabajador a través de la Seguridad Social y en la modalidad de pago delegado, de tal manera que se alcance el 100% del salario real que viene percibiendo el trabajador en activo y mientras mantenga la situación.

2. La empresa abonará los gastos ocasionados con motivo de tratamientos e intervenciones médicas no cubiertas en la actualidad por la Seguridad Social.

3. En caso de tratamiento médico forzoso fuera de la provincia se abonará el 75% del desplazamiento y estancia del enfermo más un acompañante.

Artículo 26. Ayuda por cuidado de hijo con discapacidad

1. La empresa abonará mensualmente una cantidad de 201,16 euros por cada hijo, cónyuge o ascendiente minusválido del trabajador, que conviviendo con el mismo, tenga reconocida por el EVI una disminución de capacidad igual o superior al 33%.

2. Dicho trabajador y aquellos que convivan con familiar que por enfermedad u otro motivo análogo precisen de asistencia permanente, podrán reducir su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, así como la reducción de una hora retribuida en su jornada laboral, si la incapacidad es igual o superior al 65%.

3. De dicha cantidad se descontará la que pueda recibir como ayuda de otros organismos por dicho concepto.

4. Tras el fallecimiento o jubilación del trabajador esta ayuda se mantendrá por la Empresa, a favor del hijo o cónyuge minusválido, mientras perduren las circunstancias que la otorgaron.

Artículo 27. Ayuda escolar

1. Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio, solicitarán para su abono, en concepto de ayuda escolar única por hijo o menor que se halle bajo su custodia, patria potestad, guarda o tutela legalmente establecida, las que a continuación se relacionan: (relación confeccionada con arreglo al nuevo sistema implantado por la LOGSE, haciéndose extensiva a los cursos residuales del sistema anterior y homologándose a cualquier sistema que pudiera implantarse).

- a) Para guardería una ayuda equivalente a 18 euros mensuales.
- b) Para educación infantil y primaria o estudios elementales de danza o música: 76,63 euros anuales por hijo.
- c) Por cursar estudios de educación especial, 100% del material escolar.
- d) Para cursar estudios de Educación Secundaria Obligatoria, F.P. y 1.ª y 2.ª ciclo de Danza o Música, 120,68 euros anuales por hijo.
- e) Para cursar estudios de Bachillerato, F.P. Grado Medio, Artes Plásticas o 3.º Ciclo de Danza o Música 150,88 euros anuales por hijo.
- f) Para cursar estudios universitarios, F.P. Grado Superior, Enseñanzas Artísticas, Escuelas de Diseño y Escuelas de Conservatorios Superiores 301,72 euros anuales por hijo. (Pago de la matrícula, si es el trabajador).
- g) Si los estudios del apartado anterior, obligatoriamente tuvieran que realizarse residiendo fuera del término municipal, se concederá durante el año académico, una ayuda de 201,16 euros mensuales por hijo, o bien una ayuda mensual para transporte en caso de no residencia fuera de la localidad de 48,22 euros, si el traslado se efectúa desde Marbella y de 56,27 euros si el traslado se efectúa desde San Pedro Alcántara. (Los concesionarios de esta ayuda no percibirán la estipulada en el apartado f).
- h) Los propios trabajadores tendrán el mismo derecho reconocido en los apartados anteriores, siempre que cursen los referidos estudios. Se abonará una ayuda para compra de libros de texto de 143,68 euros para Acceso a la Universidad o Estudios Universitarios, previa presentación de factura.
- i) Respecto del abono de las matrículas, se reducirá el importe de la misma en un 15% por cada tercera matriculación con carácter acumulativo.
- j) Doctorado y Proyecto Fin de Carrera-El importe de la matrícula.
- k) La empresa podrá exigir al beneficiario aquella documentación acreditativa de su concurrencia a los exámenes de las asignaturas objeto de matriculación, pudiendo dar lugar, caso de no resultar acreditada dicha concurrencia, a la no concesión de la ayuda en cursos sucesivos.
- l) En caso que se iniciara una nueva carrera sin finalizar la anterior, la ayuda se referirá al número de cursos de la nueva carrera

y si no la finalizara dos cursos más, de los que se restarán los cursos subvencionados en la antigua carrera. Asimismo serán objeto de ayuda 2 matriculaciones por asignatura como máximo.

m) No se podrá solicitar ayuda para cursar una segunda carrera si la primera hubiera sido objeto de ayuda, salvo que sea continuación de un ciclo o grado superior.

2. Para los trabajadores que lleven menos de un año en la empresa las anteriores ayudas se aplicarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el curso del año.

3. El importe de la ayuda será dividido en nueve partes, y el trabajador que no lleve un año de servicio en la Empresa cuando tuviese derecho a la ayuda, percibirá una novena parte del importe total por cada mes de antigüedad en la empresa.

4. Cualquier petición de ayudas por estudios no contemplados en los apartados anteriores se estudiará por la Comisión Paritaria.

5. Todas las solicitudes de beca serán estudiadas por la Comisión Paritaria.

Artículo 28. Ayuda por fallecimiento

1. En el supuesto que un trabajador falleciera antes de la jubilación, se entregará al cónyuge, hijos o a quien en su caso el trabajador haya designado legalmente la cantidad de 1.005,73 euros, que se incluirá en la liquidación correspondiente a percibir.

2. Si el fallecimiento es consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, los herederos percibirán una indemnización de 60.000 euros, incluyéndose en este importe la indemnización contemplada en el artículo 10 de este Acuerdo.

3. La empresa adelantará, en su caso, el 80% de la prestación básica correspondiente a las pensiones de viudedad y de orfandad, a reserva de la liquidación posterior por el organismo correspondiente en los mismos términos que en los casos de jubilación y con iguales obligaciones por parte de los beneficiarios.

Artículo 29. Ayudas protésicas, odontológicas y farmacéuticas

1. El baremo de prestaciones para el trabajador e hijos, en todo caso, cónyuge, cuando no trabaje, y personas a su cargo, cuando éstas tampoco trabajen, es el siguiente:

PRÓTESIS OCULARES: Se establece un máximo de ayuda por unidad familiar al año, de 252,38 euros, dicho máximo se ampliará en 100 euros más por cada hijo a partir del tercero, incluido éste. Dicha ayuda se distribuirá de la siguiente forma:

Prótesis ocular, 50% de la factura.

Lentillas, 100, 25 euros.

Renovación de cristales (los dos), 60,33 euros.

Renovación de cristales bifocales (los dos), 75 euros.

Renovación de cristales progresivos (los dos), 75 euros.

Montura de gafas, 40,22 euros.

PRÓTESIS Y TRATAMIENTOS ODONTOLÓGICOS

Se establece un máximo de ayuda por unidad familiar al año, de 1.130,19 euros, dicho máximo se ampliará en 100 euros más por cada hijo a partir del tercero, incluido éste. Quedará excluido el importe de ortodoncia y del aparato dental completo. Dicha ayuda se distribuirá de la siguiente forma:

Aparato dental completo (superior e inferior), 502,71 euros

Aparato dental parcial, 251,43 euros

Piezas, cada unidad (c/u), 80,45 euros

Empastes (c/u), 40, 22 euros

Pulpotomía, 75,41 euros

Tartrectomía, 25,13 euros

Ortodoncia, 452,58 euros

Coronas, carillas y fundas, 113,02 euros

Puentes (c/u), 113,02 euros

Implantes dentales fijos (c/u), 114,29 euros

PRÓTESIS ORTOPÉDICAS

Plantillas, 2 anuales por beneficiario, 20,11 euros

Calzado, 2 anuales por beneficiario, 50,27 euros

Vehículo de inválido, 1 durante la vigencia del Acuerdo, 301,69 euros.

PRÓTESIS AUDITIVAS

Audífonos, 1 anual por beneficiario, 402,30 euros

Aparatos de fonación, 1 anual por beneficiario, importe de la factura.

PRÓTESIS QUIRÚRGICAS

Aparatos y prótesis colocados en actos quirúrgicos, importe de la factura.

Cursos de preparación al parto, 100 % del importe del mismo si no resultase cubierto por la Seguridad Social o compañía concertada.

2. Para los trabajadores que lleven menos de un año en la empresa las anteriores ayudas se aplicarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el curso del año: El importe de la ayuda será dividido en doce partes, y el trabajador que no lleve un año de servicio en la Empresa cuando tuviese derecho a la ayuda, percibirá una doceava parte del importe total por cada mes de antigüedad en la empresa.

Artículo 30. Anticipos

1. Se concederán a los trabajadores/as anticipos reintegrables equivalentes a tres mensualidades completas de los haberes brutos, a reintegrar hasta en 18 mensualidades sin intereses, con un máximo de 3.000 euros con cargo a la bolsa de 150.000 euros que la empresa constituirá al efecto.

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

3. Se concederán igualmente, a petición del trabajador/a, anticipos de caja hasta el importe total de los haberes líquidos mensuales de mismo.

Artículo 31. Premio a la permanencia

1. La Empresa premiará a sus trabajadores por los años de servicios prestados de la siguiente forma:

a) A los 10 años, 1.000 euros.

b) A los 15 años, 1.000 euros.

c) A los 20 años, 1.000 euros.

d) A los 25 años, 1.000 euros.

e) A los 30 años, 1.000 euros.

f) A los 35 años, 1.000 euros.

g) A los 40 años, 1.000 euros.

h) A los 45 años, 1.000 euros.

i) A los 50 años, 1.000 euros.

2. Aquellos trabajadores que habiendo cumplido más de 10 años de servicio y se jubilen sin cobrar ninguno de los premios establecidos en este artículo, cobrarán una gratificación especial de permanencia de 1.000 euros en el momento de la jubilación.

Artículo 32. Premio de jubilación voluntaria

1. Los trabajadores que voluntariamente se jubilen con un mínimo de un año de antelación a la fecha que le correspondería la jubilación forzosa, percibirán la cantidad de 2 mensualidades de sus haberes líquidos por cada 5 años de servicio.

Artículo 33. Ayuda de vivienda

2. La empresa se compromete a hacer las gestiones necesarias a fin de que los trabajadores tengan acceso a las viviendas que se realicen por parte del Ayuntamiento, siempre y cuando se cumplan con los requisitos que establezca el mismo.

Artículo 34. Ayuda por jubilación forzosa

1. La jubilación de los trabajadores será obligatoria a los 65 años, salvo para aquellos que llegados a esa edad, no alcanzasen el mínimo

de años de cotización u otras circunstancias que pudiesen afectar a sus retribuciones económicas tras su jubilación.

2. Con el fin de compensar la pérdida de retribución que supone la jubilación, la empresa abonará a aquellos trabajadores fijos que causen baja por tal circunstancia, las gratificaciones que a continuación se consignan en función de la edad en que se produzca la jubilación.

3. En todo caso, para obtener el premio correspondiente el trabajador deberá acreditar una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, y comunicar por escrito con una antelación mínima de 2 meses su deseo de jubilación.

- 60 años: 5 mensualidades de salario bruto
- 61 años: 4 mensualidades de salario bruto
- 62 años: 3 mensualidades de salario bruto
- 63 años: 2 mensualidades de salario bruto
- 64 años: 1 mensualidades de salario bruto

Artículo 35. *Tramitación de derechos de jubilación*

1. El tiempo de tramitación para la concesión de derechos pasivos por jubilación forzosa por edad, se reducirá el máximo posible.

2. La empresa adelantará la cantidad de 1.000 euros mensuales, hasta que se produzca la liquidación por parte del organismo correspondiente.

Artículo 36. *Fondo de pensiones*

1. La empresa contratará con una aseguradora, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo para cada uno de los trabajadores, un Plan de Pensiones por importe equivalente al 0,5 % de la masa salarial.

Artículo 37. *Bolsa de Navidad*

1. Coincidiendo con la nómina de diciembre, la empresa abonará una paga única a todos los trabajadores en una cuantía de 300 euros.

V. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 38. *Incremento retributivo*

1. El incremento de las retribuciones del personal de la empresa Control de Limpieza, Abastecimiento y Suministros 2000, Sociedad Limitada, durante el periodo de vigencia del presente Convenio será el que se fije en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Administración así como en los acuerdos entre administración pública y sindicatos.

Artículo 39. *Salarios*

1. Cada trabajador percibirá un salario base y complementos según sea su categoría, tal y como se recoge en el anexo del presente convenio.

2. Sobre dicho salario base se calculará la antigüedad.

3. Las retribuciones se abonarán por mensualidades vencidas y completas al finalizar el mes correspondiente y antes del día 5 del siguiente mes.

Artículo 40. *Pagas extraordinarias*

1. Los trabajadores de la empresa percibirán anualmente 3 pagas extraordinarias iguales, equivalente al 100% de las retribuciones mensuales (excepto el plus de asistencia), que se abonará prorrateado en las doce mensualidades.

Los trabajadores que, a la fecha de aplicación de este convenio, perciban en concepto de paga extra una cuantía superior a la especificada en el párrafo anterior, se le abonará la diferencia en concepto de complemento paga extra, a título individual, no absorbible ni compensable.

Artículo 41. *Horas extraordinarias*

1. Por norma general se elimina el uso de las horas extraordinarias en la empresa Control de Limpieza, Abastecimiento y Suministros 2000, Sociedad Limitada.

2. Si por cualquier circunstancia excepcional y de imprescindible y justificada necesidad la gerencia de la empresa solicitase la realización de horas extraordinarias, se abonarán a razón de las siguientes cuantías:

- La hora diurna, 10 euros.
- La hora nocturna, 12,5 euros.
- La hora en festivos, 15 euros.

Artículo 42. *La antigüedad*

1. El complemento por antigüedad se abonará por trienios, que es un periodo de tres años completos al servicio de la empresa como personal laboral fijo.

2. La cuantía de cada trienio será la correspondiente al 4% del salario base.

Artículo 43. *Plus de nocturnidad*

1. Se establece un plus de nocturnidad de 11 euros por noche efectivamente trabajada, para aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo total se encuentre entre las 21:00 y las 06:00 horas.

Artículo 44. *Plus de asistencia*

1. Se establece un plus de asistencia del 2,5% del salario base.

2. Percibirán este plus aquellos trabajadores que se encuentren en su puesto de trabajo todos los días laborables al mes y los que se encuentren liberados sindicalmente.

Artículo 45. *Plus Complementario*

1. Se reconoce el plus complementario para aquellas categorías que, de conformidad con la tabla salarial que se anexa, lo tengan establecido.

Artículo 46. *Dietas*

1. En caso de desplazamiento laboral, fuera del término municipal y autorizado por la empresa, esta cubrirá todos los gastos producidos por kilometraje, manutención y hospedaje, según las facturas presentadas que se ajusten a la legalidad vigente y que estén debidamente justificadas.

VI. FORMACIÓN

Artículo 47. *Formación*

1. La Empresa Control de Limpieza, Abastecimiento y Suministros 2000 S.L. fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal, a través de la formación profesional, considerada como una necesidad y una obligación

2. Los planes de formación, que serán de carácter anual, serán establecidos por una comisión, compuesta de forma paritaria por la empresa y los representantes de los trabajadores que designe el Comité de Empresa, y que será el órgano de participación en la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas.

VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 48. *Reconocimiento médico*

1. De acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, anualmente la empresa realizará las acciones encaminadas a la vigilancia de la salud, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador o trabajadora.

2. El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a.

3. A la empresa se le comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

4. 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. Solo en aquellos puestos de trabajo que por sus riesgos así se considere reglamentariamente.

5. La empresa adoptará todas las medidas necesarias para el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

6. Todo trabajador que habiendo causado baja en la plantilla por invalidez, viniese posteriormente modificada dicha situación y, por tanto, dado de alta por las autoridades sanitarias competentes, será repuesto con esa fecha en su puesto de trabajo en la empresa, aunque fuese preciso realizarle cambio de puesto o adecuación laboral, todo ello en aplicación del artículo 48.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que el trabajador hubiera recibido algún tipo de indemnización o premio por la declaración de invalidez, deberá proceder a su reintegro íntegro.

Artículo 49. Comité de Seguridad y Salud

1. De conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, el Comité de Seguridad y Salud se regirá por un Reglamento que a tal efecto se negociará por los miembros del mencionado Comité. Este Comité se reunirá conforme a lo dispuesto en la mencionada Ley.

2. Cada miembro del Comité de Seguridad y Salud dispondrá de un crédito horario de 30 horas mensuales para el desarrollo de su trabajo.

Artículo 50. Vestuario

1. La empresa entregará al trabajador, vestuario de invierno y verano; el de invierno, durante los meses de septiembre y octubre; y el de verano, durante los meses de abril y mayo.

2. La uniformidad se adaptará a la legislación vigente en materia de seguridad y salud, y será obligada su utilización por parte de los operarios.

3. Las prendas adecuadas a la prestación de cada servicio y actividad, están compuestas por las que se especifican a continuación:

CONDUCTORES

Verano:

Camiseta m/c	2
Pantalón	2
Calzado de seguridad	1

Invierno:

Camiseta m/l	2
Pantalón	2
Jersey	1
Chaquetilla	1
Anorak (Se entregará 1 cada 2 años)	
Calzado de seguridad	1
Botas agua media caña (Se entregará 1 cada 2 años)	

OPERARIOS

Verano:

Camisa m/c	2
Pantalón	2
Calzado de seguridad	1

Invierno:

Camisa m/l	2
Pantalón	2
Jersey	1
Chaquetilla	1
Anorak (Se entregará 1 cada 2 años)	
Calzado de seguridad	1
Traje de agua (Se entregará 1 cada 2 años)	
Botas de agua ligera (Se entregará 1 cada 2 años)	

MECÁNICOS

Verano:

Camiseta m/c	3
--------------	---

Pantalón	3
Mono de trabajo	1
Calzado de seguridad	1

Invierno:

Camiseta m/l	3
Pantalón	3
Jersey	2
Mono de trabajo	1
Anorak (Se entregará 1 cada 2 años)	
Calzado de seguridad	1
Traje de agua (Se entregará 1 cada 2 años)	

CAPATACES

Verano:

Camiseta m/c	2
Pantalón	2
Calzado de Seguridad	1

Invierno:

Camiseta m/l	2
Pantalón invierno	2
Jersey	1
Chaquetilla	1
Braga para el cuello	1
Guantes	1
Anorak (Se entregará 1 cada 2 años)	
Calzado de Seguridad	1

PERSONAL CON CONTRATO EVENTUAL

A la terminación del contrato la empresa podrá solicitar la devolución de las prendas cuya entrega se realice en periodos de periodicidad superior al año.

Artículo 51. Dotaciones de vehículos

1. Los camiones irán provistos de un botiquín, un extintor portátil de incendios, emisor indicador intermitente de posición de averías así como la insonorización y hermeticidad de todos ellos.

2. La empresa se compromete a no retirar las radios instaladas en los vehículos de nueva adquisición, sin compromiso de mantenimiento, ni restitución, una vez alcanzados acuerdos con los delegados de prevención, hasta que todos los vehículos se doten de manos libres en cumplimiento de la Ley de Seguridad Vial. La empresa se compromete a implantar progresivamente GPS/manos libres. La instalación de luces giratorias destellantes, se realizará de forma progresiva y siempre y cuando no supongan modificaciones técnicas o legales en el vehículo, previo acuerdo con los delegados de prevención.

VIII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 52. El Comité de Empresa

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del colectivo de trabajadores, para la defensa de sus intereses.

2. La función fundamental del Comité de Empresa es la defensa de los intereses de sus representados, por lo que tendrán los derechos, obligaciones y funciones que reconoce la legislación vigente, más las que el presente Convenio les atribuya de manera expresa.

Artículo 53. Derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa

Además de los reconocidos legalmente, se establecen específicamente los siguientes:

1. Los miembros del Comité de Empresa celebrarán una reunión fija, quedando exonerados de acudir al trabajo ese día. Esa reunión queda fijada los martes, adoptándose las medidas a fin de no perjudicar el normal desenvolvimiento de los servicios.

2. El comité facilitará a la empresa el nombre de dos personas, que por elección quedarán liberadas, mientras el comité de empresa los mantenga en esta situación.
3. Las sanciones graves y muy graves impuestas al personal serán puestas en conocimiento del comité de empresa.
4. El comité de empresa será informado preceptivamente en los supuestos de cambios de horarios y turnos, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.
5. El comité de empresa promoverá las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.
6. La empresa se compromete a facilitar un local adecuado para uso del Comité de Empresa.
7. Se establece una ayuda para el funcionamiento del Comité de Empresa, a fin de cubrir los posibles gastos derivados de su actividad representativa, de 750 euros al año.
Para el ingreso de esta ayuda, el Comité de Empresa deberá ser titular de una cuenta corriente en cualquier empresa bancaria.
9. La parte no consumida de dicha ayuda, se destinará a la fiesta del día del Patrón (3 de noviembre) o a la fiesta de Navidad.

Artículo 54. *La asamblea de trabajadores*

1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea.
2. El comité de empresa comunicará con 48 horas de antelación su intención de reunir a los trabajadores en asamblea. La empresa tomará las medidas necesarias para facilitar un local suficiente al efecto, siempre que sea posible.
3. La asamblea de trabajadores se celebrará ocupando las horas de la jornada de trabajo del mediodía, siempre de 12.00 a 16.00 horas. En el Reglamento de régimen interno se negociará la reducción de jornada laboral para aquellos trabajadores cuyo horario quede solapado con el de la asamblea en los días en que esta se celebre.
4. Habrá un máximo de 4 asambleas anuales y la asistencia a las mismas será voluntaria. No se realizarán asambleas los días antes o después de un día no trabajado.
5. La empresa reconoce el derecho de huelga de todos los trabajadores conforme a la Constitución y legislación vigente.

Artículo 55. *Las secciones sindicales*

1. Se reconocen las secciones sindicales, de acuerdo con lo legalmente establecido.
2. Las secciones sindicales constituidas tendrán derecho a un local para el ejercicio de sus labores sindicales.

IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 56. *Facultad sancionadora*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa en virtud de sus incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los artículos siguientes.

Artículo 57. *Graduación de las faltas*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificaran atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en: leves, graves y muy graves.

Artículo 55. *Faltas leves*

Se calificarán como faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de 30 días naturales consecutivos, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no

perjudique ni perturbe el trabajo de los demás operarios, en cuyo caso se considerará falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o cambios en las circunstancias personales que puedan afectar a su relación en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Tener ropa y efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de baja, alta o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto el tiempo destinado al descanso, que será el estipulado en este Convenio.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas naturales siguientes la razón que la motivó.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de este para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a los superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la Jornada laboral.
16. El incumplimiento de las normas de seguridad higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales

Artículo 59. *Faltas graves*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad injustificada en un periodo de treinta días naturales consecutivos.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de veinte días naturales consecutivos sin causa justificada.
3. Faltar al trabajo injustificadamente cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sea, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración, invención o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la Empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante o fuera de la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía fuera del trabajo vistiendo uniforme o distintivos de la Empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal de trabajo.

16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que se pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de la seguridad facilitados por la empresa o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

Artículo 60. *Faltas muy graves*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de cinco faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o diez durante un año.
2. Faltar al trabajo más de tres días durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa, que pueda implicar desconfianza para esta y, en todo caso, las de duración superior a seis meses.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de las correspondencias o documentos reservados de la Empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. La imprudencia o negligencia inexcusable así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasione riesgo grave de accidente laboral, perjuicio a sus compañeros o a terceros o daño a la empresa.
13. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
15. La desobediencia continuada o persistente.
16. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
17. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
19. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
20. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

Artículo 61. *Prescripción de las infracciones y faltas*

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los sesenta días, las graves a los veinte días y las leves a los diez días.
2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 62. *Régimen de aplicación de sanciones*

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) POR FALTAS LEVES:
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) POR FALTAS GRAVES:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a siete días.
- c) POR FALTAS MUY GRAVES:
 - Suspensión de empleo y sueldo de siete a cuarenta y cinco días.
 - Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste pertenecía, si los hubiese.

4. La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

5. En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por falta grave o muy grave a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiese.

6. Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

7. Para la imposición de una sanción por faltas leve será necesario la audiencia previa al trabajador. En caso de falta grave o muy grave, el procedimiento dispondrá de las siguientes fases: pliego de cargo, alegaciones del interesado, periodo de prueba, en su caso, y resolución.

Disposiciones adicionales

Primera. Transformación en organismo autónomo local

1. En consideración al carácter de servicio público a cargo del municipio que corresponden a las actividades que actualmente tiene encomendadas la empresa de control de limpieza, abastecimiento y suministros 2000, Sociedad Limitada, y con el objetivo de mejorar la gestión de los servicios municipales por parte del Ayuntamiento, se adoptarán las medidas necesarias para la transformación de la Sociedad Control de Limpieza, Abastecimientos y Suministros 2000, Sociedad Limitada, en un organismo autónomo local antes de final del ejercicio 2010.

2. En el proceso de transformación de la empresa en OAL se negociará con la representación de los trabajadores las condiciones de integración del personal en el mismo.

Segunda. Subrogación

1. Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo a todos los trabajadores pertenecientes a la empresa municipal Control de Limpieza Abastecimiento y Suministros 2000, Sociedad Limitada, estos se consideran adscrito a dicho servicio, y por lo tanto, el cambio de la forma de gestión del servicio público de limpieza, cualquiera que sea su causa, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiera adquirido el cedente.

Tercera. Reglamento Régimen Interno

Para la mayor operatividad y organización del servicio se realizará un Reglamento de régimen interno y una catalogación de los

puestos de trabajo de la Sociedad, de forma que se facilite el desarrollo de los servicios.

Cuarta. Ajuste de plantilla

Con el fin de eliminar la necesidad de contrataciones temporales fuera de la temporada alta, se ajustará la plantilla a las demandas reales del servicio, que de acuerdo con las previsiones realizadas implicará la contratación indefinida de cuarenta trabajadores, que se incrementarán con el número de puestos que queden vacante desde la firma del presente convenio al inicio del proceso selectivo.

Ante la imposibilidad, por razones económicas y administrativas, de haber realizado dichas contrataciones en los términos establecidos en la disposición adicional cuarta del Acuerdo de Eficacia Limitada suscrito con fecha 29 de diciembre de 2008, se establece que dichas contrataciones se llevarán a cabo a lo largo del año 2011, nunca más tarde del mes de diciembre.

Disposiciones transitorias

Primera. La entrada en vigor del presente convenio no afectará a los derechos económicos reclamados sobre la aplicación de los incrementos retributivos derivados tanto de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2008 como del Acuerdo de eficacia limitada para el año 2009 firmado por la Corporación y los Trabajadores afectados, estándose bien a lo que acuerden las partes o la resolución Judicial que se dicte al respecto.

Disposiciones finales

Primera. A la entrada en vigor de este texto quedan derogados todos los convenios, acuerdos, disposiciones, decretos, instrucciones de servicio y restantes normas que se opongan y/o contradigan el mismo.

Segunda. En la empresa Control de Limpieza y Abastecimientos 2000 SL será de plena aplicación lo establecido en la Ley de Igualdad

En Marbella, a 8 de septiembre de 2010.

Tabla salarial 2010

CATEGORÍA	S. BASE	P. COMPLEMENTARIO	PAGA EXT. MAYO	PAG. EXT. JULIO	PAGA EXT. NAVIDAD	TOTAL	VALOR DEL TRIENIO
COORDINADOR Y GERENTE	3.534,73 €	0,00 €	294,56 €	294,56 €	294,56 €	4.418,41 €	141,39 €
ENCARGADO GENERAL	3.402,35 €	0,00 €	283,53 €	283,53 €	283,53 €	4.252,94 €	136,09 €
ENCARGADO	2.091,79 €	0,00 €	174,32 €	174,32 €	174,32 €	2.614,74 €	83,67 €
ENCARGADO DE TALLER	2.397,19 €	0,00 €	199,77 €	199,77 €	199,77 €	2.996,49 €	95,89 €
CAPATAZ	1.653,99 €	0,00 €	137,83 €	137,83 €	137,83 €	2.067,49 €	66,16 €
ADMINISTRATIVO 2.ª	1.676,05 €	0,00 €	139,67 €	139,67 €	139,67 €	2.095,06 €	67,40 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.279,22 €	104,64 €	115,32 €	115,32 €	115,32 €	1.729,83 €	51,17 €
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	1.653,99 €	85,28 €	144,94 €	144,94 €	144,94 €	2.174,09 €	66,16 €
OFICIAL 1.ª	1.308,08 €	127,71 €	119,65 €	119,65 €	119,65 €	1.794,74 €	52,32 €
CONDUCTOR	1.308,08 €	127,71 €	119,65 €	119,65 €	119,65 €	1.794,74 €	52,32 €
MAQUINISTA	1.271,34 €	55,38 €	110,56 €	110,56 €	110,56 €	1.658,40 €	50,85 €
OFICIAL 2.ª	1.271,34 €	55,38 €	110,56 €	110,56 €	110,56 €	1.658,40 €	50,85 €
OPERARIO DE LIMPIEZA	1.073,52 €	175,82 €	104,11 €	104,11 €	104,11 €	1.561,68 €	42,94 €
GUARDA	962,86 €	122,93 €	90,48 €	90,48 €	90,48 €	1.357,24 €	38,51 €
ALMACENERO	1.371,33 €	260,14 €	135,96 €	135,96 €	135,96 €	2.039,34 €	54,85 €

Cálculo de pagas extras = (Salario base + antigüedad + plus complementario) x 3: 12.

Cálculo del trienio: (Salario base x 4%).