



CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES ENTRE SERVIMAN O.A.A. Y EL PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO

Visto el texto del Convenio suscrito entre la representación legal de la empresa Serviman O.A.A. y sus trabajadores, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos en Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo,

A C U E R D A

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación,

Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 9 de septiembre de 2004.— El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Serviman O.A.A.

Asisten.— Por Serviman: Don Andrés Catalán. Por UGT (asesor):

Don Jesús Ordóñez Gámez. Por CC.OO. (asesor): Don Miguel Ángel Martínez Dueñas. Por el Comité: Don F. Javier Orellana Cuadra, don Agustín Castro Catena, don Juan José Martín Pardillo, don Antonio Trujillo Carvajal y don Juan Pineda Olivares.

Por la Sección Sindical de UGT: Doña Araceli Vergara Pérez.

En las oficinas de Serviman, se reúnen las personas arriba señaladas, todos miembros de la Comisión Negociadora, y en la representación que igualmente se indica, y al término de la reunión, se acuerda:

1.— Nombrar como Presidente y Secretario de esta sesión, respectivamente, a don Andrés Catalán García y a don Agustín Castro Catena.

2.— Asesores: Por UGT, Jesús Ordóñez y por CC.OO., Miguel Ángel Martínez



Dueñas.

3.— Aprobar el texto definitivo del Convenio Colectivo de Serviman con sus anexos para los años 2003 y 2004.

4.— Autorizar a don Jesús Ordóñez Gámez para que realice los trámites necesarios para su registro ante los Organismos pertinentes.

En prueba de conformidad, firman todos los presentes en Lucena, a las 11'00 horas del día 9 de mayo de 2002.

Hay varias firmas.

Acta final del Convenio Colectivo de Serviman O.A.A.

Asistentes:

Por UGT: Don Francisco Javier Orellana Cuadra, don Agustín Castro Catena, don Antonio Trujillo Carvajal, don Juan José Martín Pardillo, y por la Sección Sindical, doña Araceli Vergaras Pérez.

Por CC.OO.: Don Juan Pineda Olivares.

Por Serviman O.A.A.: Don Andrés Catalán García.

Asesores: Don Jesús Ordóñez Gámez, UGT, y don Miguel

Ángel Martínez Dueñas, CC.OO.

En Lucena, siendo las 11'00 horas del día 12 de diciembre de 2002, se reúnen los señores relacionados, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Serviman O.A.A., en las oficinas de la misma, llegando a los siguientes acuerdos:

Primero.— Aprobar el texto del Convenio Colectivo de Serviman O.A.A., para los años 2003 y 2004, el cual se adjunta a esta acta como anexos.

Segundo.— Remitir la presente acta y sus anexos, así como la documentación que proceda a la autoridad laboral, a los efectos legales pertinentes y solicitar de la misma realice los trámites oportunos para la publicación del Convenio Colectivo que se acompaña, en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Se autoriza a don Jesús Ordóñez Gámez para que realice los trámites pertinentes para el registro del Convenio Colectivo.

El Presidente informa que por operatividad, la firma del Convenio Colectivo de Serviman O.A.A., sólo figurarán como firmantes del mismo el Presidente de Serviman O.A.A., don Juan Torres Aguilar, Presidente del Comité, don Francisco J.

Orellana Cuadra, y por la Sección Sindical, doña Araceli Vergara Pérez.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión y a su firma del Convenio Colectivo de Serviman O.A.A., siendo las 12'00 horas del día arriba indicado.

Hay varias firmas.

Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones entre Serviman O.A.A. y el personal laboral a su servicio

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Personal, Funcional y Territorial

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y sociales de los trabajadores/as en todos los Centros de trabajo dependientes de Serviman O.A.A., considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción del Convenio Colectivo y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

Artículo 2. Garantía del Puesto de Trabajo

En el supuesto de la desaparición de cualquier servicio que se haya venido prestando por Serviman O.A.A., al trabajador vinculado a dicho servicio, se le garantizará su adscripción, en idénticas condiciones, a otro puesto de trabajo directamente prestado por Serviman O.A.A. o de cualquier Empresa Pública, municipal o privada que asuma los servicios anteriores.

En el supuesto de privatización total o parcial de los servicios prestados por Serviman O.A.A., se estará a lo legislado en lo relativo a la subrogación de servicios. Así mismo los representantes del Comité de Empresa y la Sección Sindical mantendrán sus cargos hasta el vencimiento del plazo para las elecciones sindicales.

Artículo 3. Ámbito Temporal. Denuncia y Prórroga

El presente Convenio Colectivo, tras su aprobación por el Consejo de Administración de Serviman O.A.A., y su posterior aprobación por el Pleno del Excelentísimo Ayuntamiento de Lucena, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y tendrá efectos de dos años a partir del día de su publicación. Transcurrida esta fecha, se considerará prorrogado, por tácita reconducción, por períodos anuales completos, si no mediara denuncia por alguna de las partes. La denuncia se deberá hacer con una antelación de tres meses, por alguna de las partes.

Artículo 4. Absorción y Compensación



Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación, y que mejoren lo anterior.

Artículo 5. Vinculación. Derecho Supletorio, Condiciones más Beneficiosas

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas consideradas las mismas en cómputo global.

Las condiciones y contenidos del presente Convenio Colectivo constituyen un todo único articulado y su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del Derecho "in dubio pro operario".

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a los pactos que adopten los representantes sindicales del personal de Serviman O.A.A. a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados y a las asimismo específicas de cada sector de producción, optándose siempre por aquella que, a su elección, resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate (salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o se prohíba específicamente).

Capítulo II. Organigrama Funcional, Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo de Funciones

Artículo 6. Organigrama Funcional

La organización técnica del trabajo y el organigrama, es competencia exclusiva de Serviman O.A.A., sin perjuicio de la oportuna negociación con la Representación Legal de los Trabajadores y sección sindical de esta empresa, de conformidad con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 7. Relación de Puestos de Trabajo y Catalogación de los Mismos

Serviman O.A.A., para la efectiva aplicación de este Convenio Colectivo, y tras su aprobación definitiva, elaborará la "Relación de los Puestos de Trabajo" existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación vigente, y negociada con la Representación Legal de los Trabajadores.

La prestación de servicios de los trabajadores/as de Serviman O.A.A., se realizará mediante el desempeño de puestos de trabajo genéricos o singularizados.



Son puestos de trabajo genéricos, aquellos no diferenciados dentro de la estructura orgánica y que implican la ejecución de tareas o funciones propias de las categorías propias de clasificación correspondiente.

Son puestos de trabajo singularizados, aquellos diferenciados dentro de la estructura orgánica y que implican la ejecución de tareas o funciones asignadas de forma individualizada a los mismos.

Toda modificación deberá ser pactada con la citada Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 8. Categorías

Oficiales de: Obra Civil, Carpintería, Pintura, Usos Múltiples, Electromecánica, Jardinería, Limpieza Mecanizada, Limpieza de Centros, Conductores Vehículos especiales y/o maquinaria obras públicas.

Operarios de: Usos Múltiples.

Administrativos: Auxiliares, Administrativos, Gestor de Administración.

Encargados: Encargado General, Jefe de Equipo.

Técnicos: Técnico de grado medio, Técnico de grado superior, Director técnico.

Capítulo III. de la Relación de Trabajo

Artículo 9. Período de Prueba

Serviman O.A.A., preferentemente contratará con carácter indefinido, salvo que por necesidades de Serviman O.A.A., necesite alguna de las modalidades de contratación existentes. El período de prueba será de 15 días salvo las oficiales que será de un mes. Serviman O.A.A., no contratará personal a través de las empresas de trabajo temporal y, en caso de hacerlo, previa consulta a la Representación Legal de los Trabajadores, obligatoriamente se les aplicará el Convenio Colectivo de Serviman O.A.A.

Artículo 10. Conocimiento de Contratación

Serviman O.A.A. queda obligado en el momento de cualquier contratación de personal, a reservar una copia básica de cada contrato a disposición de los representantes legales de los trabajadores y otra copia a cada grupo político con representación en el Consejo.

Artículo 11. Contratación

Serviman O.A.A. tendrá en cuenta para las nuevas contrataciones la de readmitir





con prioridad, a los trabajadores que ya estuviesen contratados anteriormente en Serviman O.A.A., siempre y cuando no existan informes desfavorables, en contra del mismo.

Artículo 12. Enfermedad o Accidente

El personal al servicio de Serviman O.A.A., en situación de Baja por Enfermedad, Incapacidad Laboral Temporal o Invalidez Provisional, cuando dichas situaciones se deriven de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, percibirá, con independencia de las prestaciones económicas establecidas por la legislación de la Seguridad Social, la diferencia que hubiese entre la prestación económica referida, desde el primer día en que se encuentre en dicha situación, hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos, quedando excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones o suplidos que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador, o compensación extraordinaria de cualquier naturaleza.

Los trabajadores deberán comunicar a la mayor brevedad los partes de comunicación de baja, así como, en su caso, los sucesivos de confirmación, en un plazo de tres días contados a partir del día de su expedición.

Serviman, O.A.A., podrá exigir a cualquier empleado en situación de baja, que se someta a reconocimiento médico, por facultativo adscrito al Servicio Médico de Serviman, O.A.A., o Mutua Patronal, respetando en todo caso el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador, y garantizando la confidencialidad de las informaciones referidas a su estado sanitario. En el caso de negarse a someterse a dicho reconocimiento médico o no asistiese a la cita médica concertada, sin la debida justificación, dicha entidad podrá formular propuesta motivada de alta médica y, en su caso, se iniciará expediente contradictorio.

Los períodos de tiempo en que un empleado se encuentre en cualquiera de las situaciones de baja antes referidas, le serán computados, a todos los efectos, como tiempo trabajado.

Artículo 13. Baja Voluntaria del Trabajador

Cuando un trabajador cese de prestar servicios a Serviman, O.A.A., por iniciativa propia deberá notificarlo obligatoriamente por escrito con una antelación mínima de diez días a la fecha en que haya de producirse la baja voluntaria en caso de ser contratado temporal, salvo en contratos indefinidos que será de un mes.

Artículo 14. Trabajadores Minusválidos/as

Serviman, O.A.A., previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores, acordarán en su momento la contratación de los trabajadores/as minusválidos/as, respetándose, en todo momento, la normativa en vigor que sea de aplicación a

dicho colectivo.

Artículo 15. Gestión

Se estará dispuesto a lo que marque la legislación vigente en cada momento sobre la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 16. Situaciones Administrativas y Laborales

Las situaciones en que puede hallarse el personal de Serviman, O.A.A., con independencia de aquellas de carácter especial en las que se encuentre el personal municipal transferido o adscrito, serán las siguientes:

- 1) Servicio activo.
- 2) Excedencia en sus diversas modalidades.
- 3) Suspensión.

Los empleados se hallan en situación de servicio activo cuando ocupen plazas correspondientes a las relaciones de puestos de trabajo, de forma que el disfrute de licencias o permisos reglamentarios no alterará dicha situación.

Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

Suspensión.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente contenida básicamente en los arts. 45 al 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Jubilaciones Forzosas y Voluntarias

Jubilación forzosa:

1.— La jubilación será obligatoria al cumplir el empleado la edad en cada caso legalmente establecida, siendo posible la prolongación de la permanencia en el servicio activo, para aquellos trabajadores que voluntariamente lo deseen, hasta que cumplan, como máximo, los sesenta y cinco años de edad, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de dos meses a la fecha de cumplimiento de la edad forzosa de jubilación, todo ello sin perjuicio de los supuestos de jubilación parcial y anticipada previstos en la normativa vigente.

2.— Serviman, O.A.A., premiará a los trabajadores que soliciten su jubilación

anticipada en cinco años a la edad de jubilación obligatoria, a los 60 años, con una indemnización de 30.050,61 euros, cumplidos, en ambos casos, un mínimo de 15 años de servicio en Serviman, O.A.A.

3.— La solicitud deberá realizarse antes del 1 de septiembre del año anterior a dicha jubilación anticipada, a efectos presupuestarios, haciendo constar el interesado, la forma de su percepción (en un pago único o fraccionado).

4.— Excepcionalmente para aquellos que se incorporaron a Serviman, O.A.A., al inicio de sus actividades, en septiembre de 2001 con 46 años de edad previa solicitud de su deseo de prejubilarse antes de los 65 años, recibirán un incentivo de 10 mensualidades brutas.

Artículo 18. Acoso en el Trabajo

Los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad.

No se permitirá ni se tolerará el acoso de ningún tipo en el trabajo y se estará a lo dispuesto a lo que marque la Ley vigente en cada momento.

El acoso entre compañeros podrá ser sancionado en conformidad con la normativa vigente disciplinaria.

Se garantizará a los trabajadores que sean objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada a lo mismo.

Capítulo IV. Régimen de Trabajo

Artículo 19. Organización y Racionalización del Trabajo

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de Serviman, O.A.A. Por otra parte, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

2. En materia de movilidad funcional y geográfica así como en materia de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente contenida básicamente en los artículos 39 al 41 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Artículo 20. Jornada Laboral

1. La jornada laboral ordinaria queda establecida en un cómputo anual máximo de 1.478 horas de trabajo efectivo, descontadas vacaciones, fiestas oficiales y locales. Dicha jornada se efectuará de lunes a domingo en sus respectivos Centros de Trabajo, preferentemente de forma continuada, pudiéndose establecer

turnos, previa negociación de la Representación Legal de los Trabajadores. No obstante, en aquellos Centros o Unidades donde esto no sea posible, se establecerá un cuadrante de servicios para cubrir sábados, domingos y festivos.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como a la finalización de la jornada ordinaria o de los períodos en que ésta se pueda dividir, el trabajador se encuentre en sus respectivos centros de trabajo. Serviman, O.A.A., utilizará los medios oportunos para el control y seguimiento de este tiempo computable. El período de descanso compensatorio se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes a su devengo. En la medida de lo posible se estará a la voluntad del empleado, siempre que no se perturbe el normal funcionamiento del servicio.

2. Los calendarios laborales de los diferentes Centros y Unidades, serán aprobados por la Dirección de Serviman, O.A.A., dentro del último trimestre del año anterior a su aplicación.

3. La diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes. Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción, se tomará como base, la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado, divididas por treinta y, a su vez, este resultado por el número de horas que tenga obligación de cumplir de media cada día.

4. En la jornada diaria de trabajo se dispondrá de un período de treinta minutos de descanso retribuido, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

5. Se entiende como tiempo de trabajo efectivo, aquél en el que el trabajador se encuentra a disposición de Serviman, O.A.A., y en el ejercicio de su actividad, realizando las tareas atribuidas a su puesto.

6. Se considerará como tiempo de presencia, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1.561/1995, todo aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición de Serviman, O.A.A., y no esté reflejado en las funciones incluidas en el Catálogo de Puestos de Trabajo. Este tiempo se computará a todos los efectos por su tiempo real, y será compensado mediante descanso por la misma duración.

7. Servicio de pedanías: En los servicios de la Aldea de Jauja y Las Navas del Selpillar, los puestos de trabajo adscritos a los mismos, realizarán la misma jornada anual que la que realizan los servicios operativos adecuando los turnos a las respectivas necesidades del servicio.

Los diversos colectivos afectados por el presente Convenio Colectivo, realizarán su jornada de trabajo con sujeción al que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación en el horario, se

siga la vía de la negociación con la Representación Legal de los Trabajadores. La jornada de trabajo quedará reducida en 30 minutos en el período reflejado en el calendario laboral.

Artículo 21. Licencias Retribuidas

Serviman, O.A.A., concederá a sus empleados permisos y licencias retribuidos, por los conceptos y días que a continuación se indican:

a) Por fallecimiento de familiares, consanguíneos o afines, de 1.º y 2.º grado: 3 días. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, a más o igual de 150 km. podrá ser ampliado a 5 días.

Si el fallecimiento fuera del cónyuge o hijos, 5 días.

b) Por embarazo y alumbramiento: Se estará dispuesto a lo que marque la Ley vigente.

c) Por lactancia: Se estará dispuesto a lo que marque la Ley vigente.

d) Por enfermedad grave, con intervención quirúrgica u hospitalización de familiares hasta 2.º grado, cinco días.

e) Por matrimonio civil o religioso del empleado, quince días naturales. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.

f) Por traslado del domicilio habitual, dos días.

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

h) Para concurrir a exámenes eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación durante los días de su celebración.

i) Por razones de enfermedad, el trabajador dispondrá de un tiempo máximo de 2 horas a partir del horario de citación y se deberá justificar con la fotocopia de la cita y número de orden, además del justificante del médico. Cuando por motivos ajenos al trabajador se demore la consulta médica, deberá constar en el justificante médico la hora de la finalización de la visita.

j) A lo largo del año, el personal de Serviman, O.A.A., tendrá derecho a disfrutar hasta dos días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los apartados anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, por lo que deberá mediar entre ambos algún día de trabajo efectivo. Estos días podrán disfrutarse hasta el día 31 de diciembre. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, en todo caso, supeditado a las necesidades del servicio, debiéndolo solicitar por escrito, con

una antelación mínima de 48 horas. El empleado procurará que figure en la solicitud, previamente a su registro, el conforme del encargado o, en su defecto, el del Gerente. Para el personal contratado en régimen laboral temporal o eventual, el número anual de días de permiso por asuntos particulares ha de ser proporcional al de servicios efectivamente prestados durante el año. Asimismo serán prorrateables, para el personal fijo en plantilla, de nuevo ingreso.

k) Navidad: Los días 24 y 31 de diciembre, tendrán una reducción de jornada del 50%.

l) Semana Santa: El miércoles Santo tendrá una reducción de jornada del 50%.

m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

n) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

ñ) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados a excepción de los apartados k) y l).

Artículo 22. Vacaciones

Dentro del primer trimestre de cada año, se confeccionará en cada Centro de trabajo, consultados los representantes de los trabajadores, la propuesta de vacaciones y sustituciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre.

Las vacaciones quedan establecidas en 29 días laborales, prorrateables por el tiempo de permanencia en Serviman, O.A.A., a disfrutar preferentemente entre los meses de junio a septiembre, salvo que por razones del servicio o para colectivos determinados, se establezca otro calendario alternativo. Se iniciarán en día laborable a todos los efectos, no coincidente con día de descanso.

Tendrán el carácter de obligatorias, por lo que no podrá compensarse en forma alguna su no disfrute, pudiéndose fraccionar en períodos mínimos de 15 días naturales seguidos, y sin que en ningún caso puedan acumularse a los días de



asuntos particulares.

Para el disfrute de las vacaciones se tendrá en cuenta que la jornada semanal es de cinco días y excluyendo los días de fiesta que pudieran coincidir en el transcurso de los días solicitados.

Para el personal contratado en régimen laboral temporal e interino, el período de vacaciones será proporcional al de servicios efectivamente prestados durante el año. Asimismo será prorrateable, para el personal fijo en plantilla de nuevo ingreso, a razón de los días que corresponda.

El empleado que no disfrute sus vacaciones por necesidades del servicio en el calendario previsto anualmente, tendrá un día laboral más de permiso por cada quince días naturales de vacaciones disfrutadas fuera del período mencionado.

Artículo 23. Jornada Reducida

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

2. La reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados que la precisen por encontrarse en proceso de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3. Por interés particular, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones, y condicionada a la necesidad del servicio.

Artículo 24. Modificación de los Sistemas de Producción.

El personal que tenga que utilizar los nuevos sistemas de producción, recibirá las clases teórico-prácticas necesarias para manejar la maquinaria y equipos con total destreza y capacitación, corriendo los gastos por cuenta de Serviman, O.A.A. Las clases se impartirán dentro de su horario de trabajo, o dándole en descanso el tiempo que invierta si se realizara fuera del mismo.

Cuando los cursos se desarrollen en otra localidad distinta al Centro de trabajo, Serviman, O.A.A., abonará también los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento legalmente establecidos.

Artículo 25. Herramientas y Material de Trabajo

La maquinaria, herramientas, material de oficina, etc. que deba utilizar cada empleado para desempeñar las funciones propias de su categoría profesional será





facilitada por Serviman, O.A.A., y siempre que ello sea posible, serán homologados, debiendo consultarse previamente a su adquisición, a los profesionales que vayan a hacer uso de ellas.

Artículo 26. Formación Profesional

1. En el primer trimestre de cada año, Serviman, O.A.A., conjuntamente con los representantes sindicales, elaborará y pactará, un Plan de Formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados. Asimismo se elaborará y pactará la programación del Plan Anual de Formación. Serán objetivos básicos del Plan de Formación:

- a) Incrementar los niveles de eficiencia, eficacia y calidad en la prestación de servicios al ciudadano.
- b) Favorecer la innovación y reciclado para un mejor desarrollo de los puestos de trabajo.
- c) Facilitar la capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos y organizacionales.
- d) Promover el desarrollo integral del trabajador desde los ámbitos personal y profesional.

El personal contratado podrá asistir a los cursos que estime conveniente el Servicio, siempre que sean relevantes para el desempeño del puesto de trabajo.

2. Serviman, O.A.A., directamente o en régimen de concierto con Centros de Formación, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional.

3. Serviman, O.A.A., podrá enviar a los trabajadores a Congresos, Seminarios, Cursos, Mesas Redondas, referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficio para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos, será voluntaria para el trabajador, a quien se le abonará además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros, serán rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para el buen aprovechamiento de los mismos.

4. Serviman, O.A.A., incluirá en su presupuesto, una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal, cuya cuantía no será inferior a 9.015,18 euros.

Artículo 27. Reconversión y Garantía de Puestos de Trabajo





En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, Serviman, O.A.A., proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

Asimismo, cuando Serviman, O.A.A., cese en la prestación de un servicio, acoplará, previa negociación con los Representantes Legal de los Trabajadores, al personal adscrito al mismo, en otros servicios del mismo, proveyendo la oportuna formación profesional y cambio de categoría cuando ello fuese posible y necesario.

A fin de garantizar que el empleado reconvertido no vea mermadas las retribuciones que venía percibiendo, los Representantes de los Trabajadores, pactarán con Serviman, O.A.A., la solución más adecuada.

Artículo 28. Trabajos de Distinta Categoría y Sustituciones

En caso de contratación de personal por vacaciones o enfermedad, etc., las retribuciones a recibir serán las equivalentes al cargo que desarrollen.

Capítulo V. Mejoras Sociales

Artículo 29. Ropa de Trabajo

Serviman, O.A.A., facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella. La Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación, junto con los Delegados de Prevención del Comité de Seguridad y Salud, participarán en la fijación de modelos y tipos de prendas homologadas. A cada empleado, le será entregado a éste un lote completo, en verano y otro lote en invierno que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir cada año, como camisas, pantalones, botas, zapatos, etc. Si por el mal uso de la ropa el trabajador se viera en la necesidad de cambiarla por una nueva antes del período reglamentario, Serviman, O.A.A., podría tomar la decisión de cargar en nómina el importe del coste de la misma, previa consulta de los Representantes Legal de los Trabajadores. Cada 3 años se les entregarán a los que les sea necesario un chaquetón previa devolución del que disponen. Será obligatoria el uso de la misma durante la jornada habitual.

Artículo 30. Indemnización por Muerte o Invalidez Permanente, Total o Absoluta Derivada de Accidentes

Serviman, O.A.A., en caso de muerte por accidente laboral, incluidos los de infarto de miocardio, y en caso de invalidez permanente, total o absoluta, o de gran invalidez por las mismas causas, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización de 30.050,61 euros por muerte



y de 36.060,73 euros por invalidez permanente en cualquier grado, mediante suscripción de la correspondiente póliza con Cía. de Seguros.

Artículo 31. Ayuda Familiar

Por cada hijo, así como en el caso de cónyuge disminuido físico o psíquico, declarado oficialmente, en grado igual o superior al 33%, Serviman, O.A.A., abonará la cantidad de 51,09 euros mensuales, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social.

A todos los empleados, Serviman, O.A.A., abonará 7,21 euros mensuales por matrimonio o unión de hecho, o viudo con hijos a su cargo con derecho a bonificación y 9,02 euros por cada hijo a su cargo menor de 18 años, o mayor de 18 y menor de 23 años que carezca de empleo y no tenga retribución alguna, con independencia de las cuantías que por la Seguridad Social se establezcan.

Todas las circunstancias mencionadas, deberán ser debidamente acreditadas documentalmente.

Esta ayuda se abonará por mensualidades vencidas, con efectos a partir de la fecha de su solicitud.

La cuantía de la bonificación por hijo a su cargo se incrementará en un 25% en el caso de familias numerosas que se acreditará mediante fotocopia del correspondiente Carné de Familia Numerosa vigente. En el caso de empleados en que los dos cónyuges presten servicios en esta empresa, sólo uno de ellos tendrá derecho a percibir las ayudas que se contemplan. Los trabajadores estarán obligados a comunicar a Serviman, O.A.A., cualquier variación en la situación familiar que repercuta en la percepción de esta ayuda.

Artículo 32. Premios por Años de Vinculación

Se entiende por premios por años de vinculación, aquellos que priman la vinculación a Serviman, O.A.A.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, los empleados afectados por el mismo que cumplan 25 años de servicio, percibirán en concepto de premio, el equivalente a 1.803,00 euros en una mensualidad, incrementándose dicho importe al alza, según el I.P.C. anual.

Artículo 33. Ayudas para Gastos de Sepelio

En caso de muerte de un empleado, cónyuge del mismo e hijos menores de 25 años, que constituyan unidad familiar y así se acredite, Serviman, O.A.A., abonará al empleado o a los herederos del mismo, el importe de 1.803 euros en concepto de ayuda para gastos de sepelio, debiendo acompañar a la solicitud, que se

cursará en un plazo máximo de 20 días naturales desde el óbito, el correspondiente certificado de defunción y acreditación de dichas circunstancias.

Artículo 34. Anticipos Reintegrables

Todo trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo de su nómina hasta un 80%, que será reintegrado a Serviman, O.A.A., en su siguiente nómina. El trabajador tendrá que solicitar dicho anticipo antes del día 15 de cada mes.

Artículo 35. Garantías. Sanciones Gubernativas o Judiciales

1. Serviman, O.A.A., correrá con los gastos que ocasione la defensa jurídica, suficientemente especializada, del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo igualmente las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas e indemnizaciones, salvo los casos que la sentencia reconozca en la actuación del trabajador dolo o mala fe, renuncie el trabajador de forma expresa, o sea Serviman, O.A.A., el demandante.

2. El tiempo que el empleado haya de utilizar en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado 1) de este artículo, será considerado como de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas.

3. En el supuesto de que cualquier trabajador que tenga como función específica de su categoría, la conducción de cualquier tipo de vehículo, o sin ser tal su cometido profesional, se le asigne tal función, en los casos de sanción gubernativa o judicial, que implique retirada del permiso de conducir, se requerirá al órgano de representación electo, así como en caso de ser afiliado de un sindicato, a la Sección Sindical correspondiente, para que informe antes de la resolución del asunto, y podrá ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos dentro del Organigrama de Serviman, O.A.A., mientras tanto dure la retención del carné. En estos casos, percibirá las mismas retribuciones económicas establecidas para su categoría habitual.

Artículo 36. Reinserción Laboral

Mediante acuerdo de las Secciones Sindicales y la Representación Legal de los Trabajadores previo dictamen del Comité de Seguridad y Salud, en base al informe del Servicio Médico de Empresa, se destinará al personal que por enfermedad, edad u otras razones, tenga disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, a trabajos prioritariamente de similar categoría.

Las retribuciones a percibir serán las correspondientes al nuevo puesto. En el caso de que para dicho puesto lo sean inferiores, consolidarán los derechos económicos adquiridos, a excepción de aquellas retribuciones referidas al puesto específico que des empeñara, para lo cual la discapacidad deberá tener su origen



en accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 37. Prestaciones Médico-Farmacéuticas

Serviman, O.A.A., en su deseo de mejorar las prestaciones médico-farmacéuticas del personal a su servicio y los componentes de la unidad familiar de éstos, dispone las siguientes ayudas económicas:

- Por cada trabajador con contratación indefinida: 121 euros/año.

Para hacer efectivo el cobro de los gastos médico-farmacéuticos será requisito imprescindible aportar informe o certificado médico en el que se refleje el nombre de la persona que debe hacer uso de los servicios médico-farmacéuticos y la casuística de los mismos.

En todas las facturas deberán figurar al menos los siguientes datos: Nombre de quien la abona, fecha de expedición, recibí, importe, número del N.I.F. o C.I.F. del facultativo que las extiende y firma.

Cualquier trabajador de Serviman, O.A.A., podrá donar voluntariamente (previo escrito dirigido a la Dirección) su ayuda económica anual a cualquier otro trabajador que esté necesitado de un mayor nivel de prestaciones médico-farmacéuticas.

En el caso de que los trabajadores, tanto a nivel colectivo como particular manifiesten su interés en emplear esta ayuda en la suscripción de un seguro médico privado, deberán acreditar la mencionada suscripción y el pago de la misma.

Artículo 38. Becas por Estudios

Se establece una ayuda de escolaridad a percibir por los trabajadores y los eventuales que tengan computados al menos un año continuado en Serviman, O.A.A., y que tengan hijos a su cargo menores de 25 años escolarizados. Igualmente, tendrán derecho a tales ayudas los propios empleados que se hallen cursando estudios.

Serviman, O.A.A., consignará, para el curso 2003/04, en la partida correspondiente del Presupuesto, la cantidad de 103 euros por hijo de trabajador/a. Para optar a dicha ayuda se deberán cumplir las siguientes condiciones:

- Presentación de solicitud en modelo oficial (aportado por Serviman) hasta el 30 de junio.
- Certificado de matriculación de los hijos.



— Certificado de no haber percibido ayudas para estudios por ninguna Administración Autónoma o Estatal.

La cuantía de cada ayuda y las que en su caso se concedan se valorará por la representación legal de los trabajadores.

Dichas ayudas se registrarán por las siguientes normas:

- Se aplicará para cada curso, incrementándose al alza, según el I.P.C. anual.
- No tendrán derecho a la concesión de Beca, quienes hayan percibido, en el curso de que se trate, alguna otra beca o ayuda por estudios de cualquier otro Organismo Público.
- No se concederá Beca a los trabajadores que repitan curso completo.
- Se tendrán en cuenta los estudios básicos para la formación personal, no los complementarios o de ampliación de conocimientos, se impartan o no, en Organismos Oficiales.

Serviman, O.A.A., se reserva el derecho a comprobar en cualquier momento los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante. Si se comprobase falsedad en los datos declarados, aún después de la definitiva concesión, el solicitante perderá su derecho tanto a la respectiva convocatoria como a las sucesivas, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria o penal en que haya incurrido.

Capítulo VI. Derechos Sindicales

Artículo 39. Representación de Trabajadores

A los efectos del Convenio Colectivo la expresión “representantes de los trabajadores” comprende a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate:

- a) De representantes sindicales, es decir representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, reconocidos por Serviman, O.A.A.
- b) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de empleados de Serviman, O.A.A., de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 40. De las Secciones Sindicales

Serviman, O.A.A., reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.





1. A los efectos de reconocimiento formal de las Secciones Sindicales ante Serviman, O.A.A. deberá procederse de la siguiente forma:

a) Sindicato más representativo. Aquellas organizaciones sindicales que dispongan de la condición de sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sólo tendrán que remitir ante Serviman, O.A.A., el Acta de constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

b) Las organizaciones sindicales que no dispongan de la condición de sindicato más representativo, podrán acceder al reconocimiento formal, cuando se remita a Serviman, O.A.A. fotocopia de los Estatutos de la correspondiente organización sindical de que se trate, debidamente cumplimentados y legalizados, así como certificación del Acta de constitución de la misma, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

c) Las coaliciones o fusiones de similares organizaciones sindicales que requieran de Serviman, O.A.A., su reconocimiento formal para la constitución de Secciones Sindicales o el derecho de participación en el ámbito de la negociación colectiva, así como de cuantas otras fórmulas de participación sindical pudieran establecerse, anularán de facto el derecho individual reconocido a cada una de las organizaciones sindicales afectadas por la coalición o fusión.

2. Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados, la cuota sindical que las mismas tengan establecida, correspondiéndole a Serviman, O.A.A., efectuar con carácter mensual la oportuna transferencia a la cuenta de la Entidad bancaria que se indique por los Sindicatos.

3. Será función fundamental de las Secciones Sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados de Serviman, O.A.A., que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación que resulte aplicable.

Artículo 41. Órganos de Representación

A) El Comité de Empresa:

1. Recibirá información que les será facilitada trimestralmente, sobre la política de personal de Serviman, O.A.A., la evolución general del sector económico al que pertenece Serviman, O.A.A. y evolución probable de empleo en el mismo.

2. Conocerán el Presupuesto y la Memoria Anual.



3. Deberán ser informados de las sanciones impuestas por faltas muy graves, absentismo, baja productividad y expedientes disciplinarios.

4. Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones:

a) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

b) Cantidades que perciba cada trabajador por Complemento de Productividad.

5. Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente laboral y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

6. Asimismo ejercerán una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de personal, condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, así como de las resoluciones y acuerdos de Serviman, O.A.A., en materia de personal, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante la misma o los Organismos o Tribunales correspondientes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

7. Ejercerán el derecho a la libre información a sus representados en todos los temas y cuestiones que les afecten, usando el medio de difusión que estimen más conveniente, sin más requisito que la comunicación previa a los servicios de personal.

8. Serviman, O.A.A., habilitará a estos representantes, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, y asimismo autorizará a sus miembros al uso del teléfono, fotocopiadora y fax de Serviman, O.A.A., para el normal desempeño de dichas funciones.

9. En todas las convocatorias para la provisión de plazas de Plantilla, tendrá derecho a formar parte del Tribunal de Selección, la Representación Legal de los Trabajadores del Comité de Empresa, según corresponda a la naturaleza de las plazas a cubrir, con voz y voto.

A) Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Serviman, O.A.A.

La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en la legislación vigente.

En la Mesa General de Negociación estarán presentes los miembros designados



por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales más representativas que hayan obtenido el 10% o más de los representantes en las elecciones sindicales, los designados por el Consejo de Administración de Serviman, O.A.A. y los asesores propuestos por cada parte (con voz y sin voto).

La Presidencia la ostentará el Presidente de Serviman, O.A.A. Serán materias objeto de negociación, las siguientes:

- a) Reestructuraciones de Plantilla.
- b) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- c) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Planes de formación profesional y la determinación de programas y fondos para la acción de promoción profesional, formación y perfeccionamiento.
- e) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- f) Estudio de tiempos y establecimientos de sistemas de primas o incentivos.
- g) Establecimiento de medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- h) Preparación y diseño de las Bases de las distintas convocatorias.
- i) El incremento de retribuciones de los empleados de Serviman, O.A.A. que proceda incluir en el proyecto de Presupuesto anual.
- j) La clasificación, catalogación y valoración de los puestos de trabajo.
- k) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación según la Ley Sindical.
- l) Medidas sobre salud laboral.

Se comunicará a Serviman, O.A.A. cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los distintos órganos sindicales de representación.

Artículo 42. Garantías Sindicales

Cada representante de los trabajadores, tendrá, sin perjuicio de las demás garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores las siguientes:

- a) Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchada obligatoriamente la Organización Sindical a la que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga





legalmente reconocida su representación ante Serviman, O.A.A., todo ello sin perjuicio de la audiencia del interesado, que se regula en el procedimiento disciplinario.

b) Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.

c) No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional, como consecuencia de su actividad sindical, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los veinticuatro meses siguientes a aquél en que se produzca su cese.

d) No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano al que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la organización sindical que represente, siempre que por parte de Serviman, O.A.A., se alegue que el traslado está motivado por razones del servicio.

e) Prioridad en Serviman, O.A.A. o Centro de trabajo con respecto de los empleados, en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad geográfica o funcional.

Artículo 43. Horas Sindicales

1. Los representantes de los trabajadores que a continuación se detallan, dispondrán de un crédito mensual de 40 horas retribuidas:

a) Miembros electos del Comité de Empresa.

b) Las secciones sindicales de la lista más votada en las elecciones del Comité de Empresa.

c) Miembros del Comité de Seguridad y Salud.

2. El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías sindicales:

a) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de veinticuatro horas, en el Registro General de Serviman, O.A.A. mediante escrito dirigido al Gerente de Serviman, O.A.A. En el supuesto de que ello no sea factible, la comunicación se efectuará verbalmente al Jefe inmediato superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.





- b) Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento, el máximo total que corresponda al conjunto de ellos.
- c) Cuando una misma persona ostente más de un cargo representativo con derecho a horas sindicales, las mismas le serán sumadas y acumuladas.
- d) Se comunicará a Serviman, O.A.A. la distribución del total de horas, correspondientes a los distintos representantes de cada uno de los sindicatos.
- e) Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas, aquéllas que se deriven de los requerimientos efectuados por Serviman, O.A.A. para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en comisiones mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a período de negociación colectiva y de comisiones paritarias.

Artículo 44. Derecho a Reunión

Los empleados de Serviman, O.A.A., podrán ejercer su derecho a reunirse, con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reuniones quienes, de acuerdo con el artículo 39 del presente Convenio Colectivo, tengan la consideración y reconocimiento de representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

Corresponde a la dirección de Serviman, O.A.A. recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales para poder celebrar la reunión, los cuales se contienen en el párrafo siguiente:

- a) Formularse la petición con una antelación de 72 horas, por los representantes definidos anteriormente.
- b) Señalar la hora y el lugar de la celebración.
- c) Remitir el Orden del Día.
- d) Aportar los datos de los firmantes de la petición, que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

Si en el plazo anterior a 24 horas a la fecha de celebración, el Gerente no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior.

En cualquier caso, la celebración de una reunión, no perjudicará la prestación de los servicios de Serviman, O.A.A.



Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de cumplirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

- a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
- b) Que el total de las reuniones que se celebren, no superen el número de 36 horas anuales.

En caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla de empleados, será necesario:

- Que pertenezcan estas personas a la Organización Sindical que convoca la reunión.
- Que, cuando menos, ostenten cargo sindical en el ámbito provincial.
- Que se comunique en la solicitud, los datos de las referidas personas o cargos que ostenten.

Artículo 45. Servicios Mínimos en Caso de Conflicto Laboral

Velando las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, así como por la libertad del empleado para ejercer libremente el derecho de huelga, y para el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que, en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos establecidos serán negociados con la Representación Legal de los Trabajadores.

Capítulo VII. Seguridad y Salud

Artículo 46. Deberes en Materia de Seguridad y Salud

Las partes integrantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la trascendencia de esta materia y la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas que correspondan, consideran la inexcusable obligación de cumplir de la forma más amplia, rigurosa y exacta, las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia.

Artículo 47. Comité de Seguridad y Salud

De conformidad con lo preceptuado en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, queda constituido el Comité de Seguridad y Salud como Órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de Serviman, O.A.A., en materia de prevención de riesgos.

Artículo 48. Composición del Comité de Seguridad y Salud



A tenor de lo establecido en el artículo 38 de la citada Ley 31/ 1995, el Comité de Seguridad y Salud estará integrado, de forma paritaria, por igual número de miembros de Serviman, O.A.A. y de la Representación Sindical o Delegado de Prevención, adecuando dicha composición, tras la celebración de elecciones sindicales.

Un empleado, designado por Serviman, O.A.A., realizará las funciones de Secretario/a, con voz y sin voto.

Las partes integrantes del Comité de Seguridad y Salud podrán acudir a las reuniones con asesores, que tendrán voz pero no voto.

La Presidencia del Comité recaerá semestralmente y de forma alternativa entre las dos partes, correspondiendo el primer semestre de cada año natural, a la Representación Sindical y el segundo a Serviman, O.A.A.

La relación nominal de todos los componentes del Comité de Seguridad y Salud, será comunicada a la Inspección de Trabajo dentro de los 5 días siguientes al de su constitución. En igual caso, se comunicarán las variaciones que se produzcan en el seno del mismo.

Se constituirá en todas aquellas empresas de más de 50 trabajadores/as según la normativa vigente.

Artículo 49. Funciones del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que le atribuye el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cualesquiera otras establecidas por las disposiciones de general aplicación.

Artículo 50. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud tendrán el carácter de ordinarias y extraordinarias:

a) Reuniones ordinarias. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, previa convocatoria, efectuada por su Presidente.

b) Reuniones extraordinarias. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter extraordinario, previa petición de alguna de las partes representadas en el mismo.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la Prevención en Serviman, O.A.A. Igualmente, y en las mismas condiciones, podrán participar los trabajadores de Serviman, O.A.A. que cuenten con una especial cualificación o





información respecto de temas concretos que se debatan en ese Órgano, así como técnicos en prevención ajenos a Serviman, O.A.A., siempre que lo soliciten alguna de las partes representadas en el Comité.

Al menos una vez al año, se reunirá el Comité de Seguridad y Salud con la presencia del Gerente de Serviman, O.A.A.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Artículo 51. Derechos, Obligaciones y Responsabilidades de Serviman, O.A.A. y los Trabajadores

Los derechos, obligaciones y responsabilidades de Serviman, O.A.A. y de los Trabajadores, en materia de protección, evaluación y prevención de riesgos, formación, medidas de emergencia riesgos graves e inminentes, se regirá por lo dispuesto en el Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ya citada.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 42 del presente Convenio Colectivo, a excepción del tiempo dedicado a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y el destinado a acompañar a los técnicos para la evaluación de riesgos laborales, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

En todos los centros de trabajo, existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente equipado, al alcance del empleado que lo necesite y bajo la supervisión de los representantes sindicales.

Artículo 52. Vigilancia de la Salud

Los empleados comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, serán objeto de una revisión médica anual a través de la Mutua Patronal o por la Entidad designada por Serviman, O.A.A., sin perjuicio de sus derechos como afiliados a la Seguridad Social, y además estará obligado a un reconocimiento médico previo a la contratación.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos determinados en el artículo 22.1 de la citada Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 53. Cursos de Seguridad y Salud

En el cumplimiento del deber de protección, Serviman, O.A.A. debe garantizar que

cada trabajador reciba formación teórica y práctica suficiente en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, independientemente de la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en el puesto de trabajo.

La formación debe de estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos, a la aparición de otros nuevos y a repetirse periódicamente si fuese necesario. Deberá impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla, del tiempo invertido en la misma.

Asimismo Serviman, O.A.A., deberá proporcionar a los Delegados de Prevención, los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El costo de las medidas relativas a la formación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud, no recaerá en modo alguno sobre los mismos.

Capítulo VIII. Garantías Complementarias

Artículo 54. Garantías de Afiliación

Serviman, O.A.A., vendrá obligada a entregar a los empleados en el plazo máximo de 7 días desde su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de afiliación y/o alta en la Seguridad Social, siempre y cuando el trabajador lo solicite.

Artículo 55. Difusión del Convenio Colectivo

Serviman, O.A.A., dispondrá lo conveniente para que todos sus empleados conozcan el presente Convenio Colectivo. A tal fin, se entregará a cada empleado un ejemplar en formato de libro del mismo, así como a cada trabajador que se contrate inicialmente y le sea de aplicación.

Artículo 56. Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo

Para el control, vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria Mixta.

La composición de la parte social estará constituida por un miembro de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo, del Comité de Empresa, así como los asesores de las distintas partes.

Por parte de Serviman, O.A.A., la integrarán igual número de miembros al de la



parte social, en forma proporcional. Un empleado, designado por Serviman, O.A.A., realizará las funciones de Secretario/a, con voz y sin voto.

Asimismo podrán incorporarse a la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, un asesor por cada Sección Sindical representada.

La Presidencia corresponderá de forma alternativa y semestral a cada una de las partes, correspondiendo el primer semestre de cada año natural, a la Representación Sindical y el segundo a Serviman, O.A.A.

Las funciones de la Comisión Paritaria Mixta serán:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- d) Velar por la aplicación y desarrollo de cuanto queda recogido en este texto.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria Mixta, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo.

Previa convocatoria de la Presidencia, con cinco días de antelación, y a petición de cualquiera de las partes, se celebrará reunión cuando las circunstancias así lo hagan necesario. Hasta tres días antes de cada reunión, cada uno de los Sindicatos representativos, podrá solicitar que se incluyan los asuntos que se estimen convenientes, mediante escrito presentado en el Registro General de Entrada, dirigido al Presidente de Serviman, O.A.A. Los asuntos solicitados serán tratados en la correspondiente reunión.

Para la solución de las controversias de carácter colectivo o individual, derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria Mixta, podrá acordar la constitución de una Comisión de Arbitraje, cuya composición será predominantemente técnica e independiente de las partes. La aplicación y eficacia del laudo arbitral, se someterá a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo, combatirá el absentismo laboral y la baja productividad estableciendo medidas de vigilancia y control.

Capítulo IX. Condiciones Económicas

Artículo 57. Negociación y Aplicación de Retribuciones

Anualmente se reunirá la Mesa General de Negociación de este Convenio



Colectivo, a fin de adecuar calendario laboral, jornadas y revisión salarial si la hubiera.

Artículo 58. Normas Generales y Comunes del Régimen de Retribuciones

1. Los empleados de Serviman, O.A.A., sólo serán remunerados por éste, por los conceptos que se determinan en este Convenio Colectivo.
2. La ordenación de pagos al personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro con cargo a los correspondientes fondos de Serviman, O.A.A., el cual regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo, por los interesados, de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
3. Los empleados que por la índole de la función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto en básicas como en complementarias. Se exceptúa de esta reducción la Ayuda Familiar.
4. Las retribuciones percibidas por los empleados, gozarán de la publicación establecida en la normativa vigente.

Artículo 59. Conceptos Retributivos

1. Son retribuciones básicas:
 - Salario base.
 - Antigüedad (los trienios).
 - Las pagas extraordinarias.
 - Horas extras.
2. Son retribuciones complementarias:
 - El Complemento de Disponibilidad.
 - El Complemento de Turnicidad.
 - El Complemento de Productividad.
 - El Complemento de Festivo.
 - El Complemento de Nocturnidad.
 - El Complemento de Ayuda Familiar.



- Las gratificaciones especiales.
 - El Complemento Personal.
 - Complemento personal transitorio, en su caso.
3. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas.
- a) En el de reingreso al servicio activo.
 - b) En el de la incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.
 - c) En el mes en que se cese en el servicio activo.
 - d) En el de iniciación de permisos sin derecho a retribuciones.

Artículo 60. Sueldo o Salario Base

El Salario Base de cada una de las Categorías será el que, con carácter anual, fije la Ley de Presupuestos General del Estado o, en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 61. Trienios o Antigüedad

1. Los trienios consisten en una cantidad fijada para cada Grupo, por cada tres años de servicios reconocidos en Serviman, O.A.A.
2. El valor del trienio de cada categoría será el que determine la Ley de Presupuestos General del Estado, para los empleados de las Entidades Locales o, en su caso, norma que la sustituya.
3. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 62. Pagas Extraordinarias

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe mínimo cada una del Salario Base y Antigüedad que perciba el empleado, y se devengarán el día 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 30 de diciembre. Se procurará percibir dicha paga antes del día 24 de diciembre salvo en los siguientes casos:
 - a) Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del período correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días efectivamente trabajados.
 - b) Los empleados en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía



experimentará la correspondiente deducción proporcional.

c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

2. A los efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permiso sin derecho a retribución, no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 63. Complementos de Productividad

1. Retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeñe su puesto de trabajo y el grado de cumplimiento del mismo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo, originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada empleado por este concepto, serán de conocimiento de los representantes sindicales.

5. El Complemento de Productividad se devengarán en cada una de las 12 mensualidades ordinarias, y se acreditará en la nómina del mes de su devengo, por los importes correspondientes y que para cada categoría se aprueben anualmente en el Presupuesto de Serviman, O.A.A. Las incidencias habidas durante el mismo, con relación al trabajo efectivo realizado por cada empleado durante el mes, se reflejarán en el mes inmediato siguiente al de su devengo.

6. Las faltas de asistencia, por la causa que fuere (exceptuadas las vacaciones y permisos retribuidos), que se extiendan en el tiempo por plazo de un mes, llevarán consigo implícito, la pérdida del Complemento de Productividad correspondiente a los meses completos de ausencia. Las que se extiendan por un período inferior a un mes, serán comunicadas al Gerente, que resolverá lo pertinente, dando cuenta al Comité de Empresa. En el caso de que proceda retrotraer la parte proporcional de este Complemento, el cálculo será el siguiente: Dividir entre 30 el importe asignado por el referido concepto y multiplicar el resultado por el número de días en que el trabajador no haya asistido a su trabajo, dentro de dicho mes.

7. Este Complemento retribuirá exclusivamente al personal de plantilla de Serviman, O.A.A., incluidos los eventuales.

Artículo 64. Ayuda Familiar

1. La ayuda familiar es una prestación que perciben los empleados, con independencia de sus demás retribuciones y en función de sus respectivas cargas familiares.

2. Esta ayuda se abonará por mensualidades vencidas y está constituida por una asignación por matrimonio y una bonificación por cada hijo, según queda establecido en el artículo 31 de este Convenio Colectivo.

Artículo 65. Gratificaciones Especiales

Las gratificaciones especiales que en ningún caso podrán ser fijas ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios.

Artículo 66. Horas Extraordinarias

Como norma general no se realizarán horas extras salvo que por necesidad del servicio hubieran de realizarlas se compensarían con descansos, la compensación quedaría de la siguiente manera:

Tipo de trabajo	% Increm.	Horas de libranza/hora trabajada	hh:mm
Diurno NO festivo	75	1'75	1:45
Diurno festivo	100	2'00	2:00
Nocturno NO festivo	100	2'00	2:00
Nocturno festivo	125	2'25	2:15

Artículo 67. Plus de Nocturnidad

Este Plus sólo será aplicable al personal que efectivamente preste dicha jornada. El plus de nocturnidad se retribuirá con un incremento del 25% sobre el salario base proporcionalmente al número de horas trabajadas en horario nocturno.

Artículo 68. Plus de Disponibilidad

Todo trabajador de Serviman, O.A.A., recibirá en concepto de disponibilidad por cada día de asistencia al trabajo, la cantidad reflejada en la tabla salarial adjunta.



Artículo 69. Indemnizaciones por Razón del Servicio

1. Los empleados tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

a) Dietas y gastos de desplazamiento:

Se estará a lo dispuesto sobre la materia en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, y cuantas disposiciones lo desarrollen, complementen, suplan o actualicen.

b) Indemnizaciones por asistencia a Tribunales de pruebas selectivas:

Para el recibo de dichas indemnizaciones, el Secretario/a de cada Tribunal, cumplimentarán el impreso que al efecto le será facilitado por la Administración, haciendo constar los datos referidos a la identidad de los miembros asistentes a cada prueba o ejercicio y calidad de su asistencia. A tribunales de pruebas de selectividad, siempre que se prolongue fuera de la jornada laboral.

Artículo 70. Retribuciones del Personal Eventual

Los trabajadores eventuales percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que al puesto de trabajo que desempeñen puedan corresponderles en cualquier momento, a partir de la firma de este Convenio Colectivo.

Artículo 71. Conceptos y Cuantías Retributivas

Para el ejercicio de 2003 se aplicarán los conceptos y cuantías retributivas determinados en la tabla salarial adjunta.

Para los ejercicios posteriores se aplicarán, además de los incrementos salariales previstos en las Leyes anuales de Presupuestos, las adaptaciones retributivas necesarias que deriven de una adecuada valoración de los puestos de trabajo que retribuyan debidamente la especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad y contribuyan a la necesaria modernización de los métodos y sistemas de trabajo mediante la incorporación de las nuevas tecnologías.

Artículo 72. Reglamento de Régimen Disciplinario

Se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario del personal al servicio de Serviman, O.A.A., que queda incorporado al presente Convenio Colectivo.

REGLAMENTO DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE SERVIMAN, O.A.A.

Artículo 1. Facultad Sancionadora

Los trabajadores podrán ser sancionados por los Órganos competentes de Serviman, O.A.A., en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la enunciativa de faltas y sanciones que se establezcan en los artículos siguientes.

Artículo 2. Graduación de las Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de Servi-man, O.A.A. se clasificarán atendiendo a su importancia, según las circunstancias concurrentes, en leves, graves y muy graves.

Artículo 3. Faltas Leves

Se consideran 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 período de un mes, inferior a 30 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 resultase perjudicial para Serviman, O.A.A. ni perturbe el trabajo de los demás operarios, en cuyo supuesto se considerará como 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 Serviman, O.A.A., los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con Serviman, O.A.A. en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de Serviman, O.A.A. o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de partes de baja, alta o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a

descanso.

12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 13 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

13. 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 superiores.

14. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando Serviman, O.A.A. así lo tenga expresamente establecido.

15. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporte riesgos personales o materiales.

Artículo 4. Faltas Graves

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean 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 Serviman, O.A.A., se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada 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 comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector de Serviman, O.A.A.
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 la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de Serviman, O.A.A. sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a Serviman, O.A.A. o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de Serviman, O.A.A.
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 pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, Serviman, O.A.A. o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas 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 seguridad facilitados por Serviman, O.A.A. 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 turno 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 o parte de trabajo, así como el no cumplimentar la misma.

Artículo 5. Faltas muy Graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificante en un período de seis meses o veinte durante el año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período 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 Serviman, O.A.A.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto de Serviman, O.A.A.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de Serviman, O.A.A., de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, puede ser causa de despido, reservándose la dirección de Serviman, O.A.A. el poder efectuar los controles de medición puntuales o periódicos que estimen oportunos, siendo siempre realizados por personal facultativo o autoridad pertinente. Dichas pruebas deberán de hacerse en presencia de un



Representante del Comité de Seguridad y Salud o de la Representación Legal de los Trabajadores. La negativa a realizarse las pruebas toxicológicas arriba mencionadas será motivo de apertura de expediente disciplinario. En todo momento los intervinientes deberán guardar la confidencialidad de los resultados.

9. El incumplimiento de los establecidos en este Convenio Colectivo en materia de discriminación 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. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para Serviman, O.A.A. o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

13. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocasione riesgo grave de accidente laboral. Perjuicios a su compañeros o a terceros, o daños a Serviman, O.A.A.

14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. La desobediencia continuada o persistente.

17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales.

21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de Serviman, O.A.A.

Artículo 6. Prescripción de las Infracciones y Faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección de Serviman, O.A.A., tuviese conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 7. Sanciones y Aplicación

Las sanciones que Serviman, O.A.A. podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por las faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- La pérdida del 50% de la productividad de ese mes.

2. Por las faltas graves:

- 3 meses sin productividad.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 1 año.

3. Por las faltas muy graves:

- Despido.

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 Serviman, O.A.A.

Previamente a la imposición de sanción 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 Serviman, O.A.A. en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiera.

Serviman, O.A.A. anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que Serviman, O.A.A., pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiese.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por Serviman, O.A.A., serán revisables ante la jurisdicción competente.

La tramitación de los expedientes disciplinarios, se ajustará a lo establecido en la normativa vigente en la Comunidad Autónoma y supletoriamente al Reglamento disciplinario de los funcionarios de Administración Civil del Estado.

Cláusula Adicional

La regulación de las condiciones de trabajo contenidas en el presente Convenio Colectivo serán mejorables, en todo caso, a través de la normativa que, al respecto, pueda dictar la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma Andaluza, en el marco establecido en el artículo 92 de la Ley de Bases de Régimen Local, de 2 de abril de 1985 y artículo 149.1.18.º de la Constitución.

Tabla salarial empleados Serviman 2003

Concepto.— Oficial-Euro/año.— Operario-Euro/año.— Encargado-

Euro/año.— Auxiliar Administrativo-Euro/año.— Administrativo-

Euro/año.— Gestor Administración-Euro/año.— Ingeniero

Técnico Industrial-Euro/año.— Técnico Informático-Euro/año.

Salario base; 7.651,11; 6.984,92; 12.943,50; 7.651,11; 8.763,70; 16.070,36; 16.070,36; 12.938,17.

Disponibilidad; 1.017, 80; 971,70; 1.114,67; 1.017,80; 1.038,16; 399,67; 399,67; 399,67.

Turnicidad; 554,04; 554,04; 554,04; 554,04; 554,04; —; —; —.

Complemento festivo; 269,19; 223,09; 366,06; 269,19; 289,55; 399,67; 399,67; 399,67.

Para el año 2003 se presupuesta un importe de 507.001,52 euros para atender la productividad de las distintas categorías y la especial dedicación, dificultad técnica y adaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías y métodos de trabajo.

Tabla salarial empleados Serviman 2004

Concepto.— Oficial-Euro/año.— Operario-Euro/año.— Encargado- Euro/año.— Auxiliar Administrativo-Euro/año.— Administrativo- Euro/año.— Gestor Administración-Euro/año.— Ingeniero Técnico Industrial-Euro/año.

Salario base; 7.804,13; 7.124,62; 12.943,50; 7.804,13; 9.282,00; 16.070,36; 16.070,36.

Retribuciones complementarias; 1.877,85; 1.783,81; 2.075,47; 1.877,85; 1.919,39; 815,33; 815,33.

Para el año 2004 se presupuesta un importe de 575.519,48 euros para atender la productividad de las distintas categorías y la especial dedicación, dificultad técnica y adaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías y métodos de



Serviman. O.A.A.

BOP 146, 30 de septiembre del 2004

Página 41 de 41

trabajo.

