

## CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO EMPRESARIAL PARA LA SOCIEDAD ANÓNIMA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE TORREMOLINOS (SAMSET) 2005 - 2009

### Capítulo I. Disposiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito funcional

1. El presente convenio tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre la Sociedad Anónima Municipal de Servicios de Torremolinos (Samset) y sus trabajadores/as.
2. Las partes que conciertan el presente convenio son: por una parte, los representantes de los trabajadores (delegado de personal y miembros de la sección sindical), y por otra, los representantes de la empresa.

#### Artículo 2. Ámbito personal

Este convenio afectará a la totalidad de los trabajadores/as de la Sociedad Anónima de Servicios de Torremolinos (Samset), ya sean fijos, eventuales, interinos, etc., salvo en lo que expresamente queden excluidos.

También será vinculante para quienes ingresen en la misma durante el transcurso de su vigencia y a los familiares de los trabajadores/as, en los artículos que expresamente así se indique.

#### Artículo 3. Ámbito temporal de aplicación y denuncia

1. El presente convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios previstos en la legislación vigente.
2. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el día 1 de septiembre de 2005.
3. Este convenio estará vigente hasta el 1 de septiembre de 2009.
4. Este convenio se considerará denunciado el 1 de junio de 2009, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación para obtener un nuevo convenio en los 5 días siguientes a dicha denuncia. Sin perjuicio de ello, si llegado el 1 de septiembre de 2009 no estuviese aprobado un nuevo convenio que lo sustituya y hasta entonces, este se considerará automáticamente prorrogado.

#### Artículo 4. Ámbito territorial



El presente convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores/as de la Sociedad Anónima Municipal de Servicios (Samset), y en Torremolinos, cualquiera que sea la dependencia o servicio donde se encuentren así como las que pudieran crearse en el futuro; considerándose a tal efecto a la empresa como única entidad, sumatoria de los servicios que en cada momento pueda tener.

### **Artículo 5. Comisión paritaria**

1. Se constituye una comisión paritaria, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio, y la de interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su aplicación concreta.
2. La comisión paritaria estará integrada por tres miembros representando a la empresa y el mismo número de miembros designados por los representantes de los trabajadores/as.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.
2. En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuese modificada o anulada alguna de las condiciones establecidas en el presente convenio, este devendrá ineficaz y por ello deberá negociarse de nuevo íntegramente si la comisión paritaria determina que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese convenio al respecto.
3. Dicha comisión se reunirá a petición motivada por una de las partes.

## **Capítulo II. Organización del trabajo**

### **Artículo 7. Facultades organizativas**

La organización técnica, funcional y práctica del trabajo, en cada uno de los servicios y dependencias de la empresa, es facultad exclusiva de la dirección de la misma, dentro de las normas y orientaciones del Estatuto de los trabajadores y disposiciones legales pertinentes, así como de lo acordado en el presente convenio y sin perjuicio de las facultades conferidas a los representantes de los trabajadores/as en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

### **Artículo 8. Plantilla**

1. La plantilla de la empresa se adecuará a las necesidades del servicio.
2. Cualquier modificación que se proyecte sobre dicha plantilla, será puesta por parte de la empresa en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as.



## Capítulo III. Tiempo de trabajo

### Artículo 9. Calendario de trabajo

1. El calendario laboral será el que, de acuerdo con lo establecido al efecto por la Administración Central, Autonómica y Local, corresponda a Torremolinos.
2. Cada área o servicio, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, confeccionará anualmente su calendario y lo remitirá a la dirección de la empresa para su aprobación.
3. En todos los servicios se expondrá el calendario laboral, que comprenderá el horario de trabajo, y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

### Artículo 10. Jornada laboral

1. La jornada laboral se establecerá en razón a la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, en alguna modalidad que se especifica a continuación:
  - a) Jornada continuada. Es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde el inicio hasta su final.
2. El trabajador/a tendrá derecho a un descanso diario de 12 horas como mínimo, desde el cese de su jornada hasta la reanudación de la siguiente (artículo 34.2 ET).
3. La jornada común obligatoria se fija en 35 horas en cómputo semanal y será de lunes a viernes.
4. La jornada de trabajo comenzará a contar en el propio centro de trabajo. El personal de vigilancia de estacionamientos y servicios tendrá la tolerancia mínima necesaria para su desplazamiento al puesto de trabajo.
5. Si por incidencias del servicio la jornada se excediese, se abonará como extraordinario el tiempo excedido.

### Artículo 11. Cambios de turno

1. Cuando un trabajador/a vaya a ser trasladado de su puesto de trabajo, la empresa deberá comunicarlo a los representantes de los trabajadores. En situaciones de emergencia, y con una duración máxima de 48 horas, podrá realizarse el cambio, no siendo preceptiva la comunicación.

### Artículo 12. Horario de trabajo



1. Con carácter general, el horario de trabajo de los servicios será el indicado en el punto 3. del artículo 10 del presente convenio con su tabla salarial correspondiente.

2. Cada trabajador/a que desarrolle su trabajo en jornada continuada dispondrá, dentro de su jornada de trabajo, de un periodo de descanso de 30 minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo, sin que en ningún momento pueda quedar el servicio desasistido.

3. Se establece una jornada reducida de 25 horas semanales a la cual podrán acogerse los trabajadores/as que tengan a su cargo hijos menores de seis años. Para la aplicación de esta jornada reducida a los trabajadores/as que lo necesiten será necesario acuerdo expreso de los representantes de los trabajadores y la empresa e implicará forzosamente una reducción proporcional de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, incluso por antigüedad y pagas extraordinarias.

### **Artículo 13. Horas extraordinarias**

1. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Se entenderá por horas extraordinarias, los servicios prestados fuera del turno normal de trabajo, por causas imprevistas y urgentes, y cuya ejecución no admita demoras para la normal prestación de los servicios.

1. NOCTURNIDAD. El trabajador tendrá derecho a percibir un plus de nocturnidad por importe de 16 euros (dieciséis euros) día cuando el periodo de prestación del servicio se desarrolle total o parcialmente entre las 22:00 y las 6:00 horas.

2. FESTIVIDAD. Por trabajo en domingo o jornada festiva se devengará un plus de 48 euros (cuarenta y ocho euros).

### **Artículo 14. Servicio especiales**

1. En Semana Santa, Navidad, Ferias de San Miguel y Virgen del Carmen y cualquier otro acontecimiento de especial relevancia en la localidad, la jornada de trabajo podrá exceder de la norma para la debida atención del servicio público que se presta, considerando este tiempo que rebasa la jornada normal como extraordinario. Para estas horas se pedirá personal voluntario, debiendo cubrirse por los trabajadores/as, a requerimiento de la empresa, los servicios que en tales eventos se hayan de prestar.

2. La cuantía de su retribución se establece en la tabla salarial de este convenio, sin efectos retroactivos para las realizadas hasta la formalización del presente



convenio.

El trabajador/a tendrá opción a elegir el pago de las horas extraordinarias en horas libres o en metálico.

## **Capítulo IV. Vacaciones, permisos y excedencias**

### **Artículo 15. Vacaciones**

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales. No obstante lo anterior el disfrute de vacaciones por tiempo inferior o igual a 15 días en los meses de julio, agosto y septiembre, dará derecho a la semana adicional de vacaciones que se le concede a los que no disfruten su periodo vacacional de verano..

2. El periodo de baja por enfermedad y baja maternal será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponda disfrutar al trabajador/a dentro del año.

En caso que las vacaciones o parte de las mismas se disfrutasen durante el último trimestre, la referencia que los párrafos anteriores se hace al año natural, se entiende ampliadas hasta el fin del primer trimestre del siguiente año.

3. El trabajador/a de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año de incorporación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su incorporación hasta fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue contratado, si este ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

4. El trabajador/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser tanto positiva o negativa. Si el trabajador/a cesare por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiese tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro de año.

En caso de fallecimiento, a sus beneficiarios.

5. Cuando cierre algún centro o servicio, el personal adscrito al mismo disfrutará necesariamente sus vacaciones anuales en esas fechas.

6. Anualmente se confeccionará el calendario de vacaciones por la jefatura de los diferentes servicios, debiendo ser consultada la representación de los



trabajadores.

Las vacaciones serán concedidas procurando complacer a los trabajadores en cuanto a la época del disfrute, en cualquier caso, deberá existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

7. Los matrimonios en los que ambos cónyuges trabajen en la empresa, tendrán derecho preferente a disfrutar las vacaciones en el mismo periodo, siempre que no altere el normal desarrollo de los servicios.

### **Artículo 16. Permisos**

1. El trabajador/a tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolo debidamente, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica, y contando desde la fecha del hecho causante:

a) **POR MATERNIDAD:** En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de ciento veinte días ininterrumpidos, ampliables por parto múltiple a ciento treinta y cinco días. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatas posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final de citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de sesenta días, contados a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de cuarenta y cinco días. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar el derecho.

b) Por matrimonio, quince días naturales. Por matrimonio de hermanos, hijos y padres del empleado o cónyuge, un día laborable.

c) Por nacimiento, adopción o acogimiento judicial, 3 días laborales.

d) Por enfermedad grave, o periodo de encame de un familiar de primer grado o segundo grado de consanguinidad con el que conviva o afinidad, 3 días naturales.

e) Por fallecimiento de un familiar de hasta el segundo de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de 3 a 5 días, en función de la lejanía geográfica.

f) Para los trabajadores, su asistencia a cursos de preparación al parto.



g) Por separación del matrimonio 3 días siempre que implique traslado del trabajador de su domicilio anterior.

h) 4 días de asuntos propios, que se podrán disfrutar de forma continuada o fragmentada pero sin que en ningún caso se puedan unir al periodo de vacaciones.

i) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos del empleado o cónyuge, dos días hábiles, cuatro días hábiles, en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

j) Por fallecimiento del cónyuge del empleado en que se den circunstancias de tener hijos discapacitados o menores de edad escolar obligatoria, diez días naturales.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

l) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con encame del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos: dos días naturales, y cuando, si la intervención y encame tienen lugar fuera de la provincia.

m) Por concurrir a exámenes finales o liberados y demás pruebas definitivas de actitud en centros oficiales, durante los días de su celebración. Aclarando que corresponde a toda una jornada laboral (artículo 22 1 a, b Estatuto de los Trabajadores), hasta segundas matrículas de las asignaturas correspondientes.

n) Por traslado de domicilio, tres días laborables, una vez cada dos años.

o) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en medio hora con la misma finalidad.

p) Se concede para 2005 un día de descanso al año para disfrutar en cualquiera de los puentes anuales, sin que ello pueda alterar el normal desarrollo de los servicios.

Además será día inhábil, a efectos laborales, el día de Santa Rita de Cassia, día 22 de mayo, y ello a partir del año 2006. Aun cuando pudiera establecerse por la empresa un servicio mínimo, dicho día podrá ser recuperado por el trabajador afectado.

1. La empresa concederá permisos retribuidos a aquellos trabajadores que participen en actividades deportivas, entrenadores y a los miembros de



federaciones deportivas que asistan a actividades dentro del ámbito nacional e internacional de forma que se facilite a estos su participación en concentraciones, encuentros, etc., incluso las de alto nivel y siempre que su ausencia no afectase a los servicios.

2. En el caso de visita médica, dentro o fuera de la localidad y ordenada por el médico de la Seguridad Social o justificación de consulta médica privada, se estará a la duración de la misma.

3. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador/a estará obligado a comunicar a su servicio la causa que motiva su ausencia. Si precisase baja por enfermedad o accidente la hará llegar a la empresa a la mayor brevedad, debiéndose documentar y justificar dentro de los tres días laborables siguientes a su primera falta de asistencia a su servicio.

El mismo procedimiento se seguirá con los partes de confirmación.

Si la enfermedad o accidente fueran tales que le trabajador/a se viera desprovisto de recursos vitales o de conciencia, no tendrá obligación alguna de cumplir con dichas comunicaciones, debiendo hacerlo cuando sus facultades físicas se lo permitan.

4. Todas las peticiones de permisos retribuidos deberán ser cursadas a la empresa cuando se produzcan el hecho que las motiva.

5. Ante la denegación por necesidades del servicio y a petición del interesado, se pronunciará la comisión paritaria en un plazo máximo de 24 horas.

### **Artículo 17. Licencias y excedencias**

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia de hasta seis meses de licencia sin sueldo cada dos años de servicios prestados, para asuntos propios, previo aviso con 30 días de antelación a la fecha de comienzo del permiso a la empresa.

Una vez disfrutada esta licencia será necesario acumular dos años de antigüedad para volver a disfrutarla.

b) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevo periodo de excedencia, que en su caso, pondrá fin a la que venían disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercer este derecho. Durante este periodo, el trabajador/ra tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.





c) EXCEDENCIA FORZOSA. Nombramiento para cargos políticos o sindicales que hayan de hacerse por decreto o designación de los organismos afectados que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, teniéndose derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

## Capítulo V. Condiciones económicas

### Artículo 18. Normas generales y económicas

1. Los trabajadores/as serán remunerados por la empresa por los conceptos y en las cuantías que se establezcan en este acuerdo (tabla salarial).

La cuantía por estancia, manutención y dieta completa se establece respectivamente en 30 euros (treinta euros), 50 euros (cincuenta euros) Y 80 euros (ochenta euros).

1. GASTOS POR DESPLAZAMIENTO. Se establece una indemnización de 0,24 euros/km (veinticuatro céntimos de euros) como compensación a los gastos ocasionados por la utilización de cualquier medio de transporte., Su abono se hará efectivo en la nómina del mes siguiente a aquel en que se originó el gasto. En aquellos supuestos en que el sea designado por la empresa para ostentar la representación de esta en cualquier acto a celebrar o servicio a realizar, se le abonarán todos los gastos que esa participación ocasione. En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones en caso que no estén cubiertas por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la empresa siempre que el accidente no sea imputable al trabajador. Será la Comisión Paritaria quien decidirá la imputabilidad al trabajador del siniestro.

2. Los trabajadores/as que, por la índole de su 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 básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

3. PLUS CONVENIO DE POLIVALENCIA. Aquellos trabajadores que por su categoría y dedicación en la empresa, tengan que asistir por las tardes a su centro de trabajo o realizar servicios especiales, recibirán el citado plus convenio de polivalencia.

También se devengará el citado plus por aquellos trabajadores que realicen funciones de categoría superior con carácter temporal, así como en las sustituciones que el trabajador venga obligado a realizar siempre que requieran multifuncionalidad del trabajador.



### **Artículo 19. Liquidación periódica de salarios**

1. El pago de las retribuciones se efectuará por mensualidades vencidas y documentalmente, antes del día 5 de cada mes.
2. El abono se efectuará mediante ingreso en cuenta bancaria o mediante entrega de talón nominativo.
3. Los recibos de salarios, estarán a disposición de los trabajadores/as, a partir del día anterior de cobro y en horario hábil de oficina.
4. La empresa establecerá las normas necesarias para que el personal que se encuentre trabajando, pueda hacer efectivo el cobro de sus haberes el día de pago.

### **Artículo 20. Salario**

1. El salario base establecido para cada una de las categorías será el consignado en la tabla salarial de este convenio.

### **Artículo 21. Antigüedad**

1. La promoción económica por años de servicios quedará establecida en 25 euros (veinticinco euros) por trienio.

### **Artículo 22. Pagas extraordinarias**

1. En los meses de julio y diciembre la empresa abonará una paga de mensualidad íntegra, en concepto de pagas extraordinarias. Además se devengará una paga de productividad por importe de 800 euros (ochocientos euros), que se hará efectiva en la nómina de septiembre. Asimismo la antigua paga de septiembre pasará a pagarse en marzo de cada año.

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, gratificación por año, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días trabajados.

a) Los trabajadores/as en servicio activo, con permisos sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

b) 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 trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

2. A los efectos previstos en el número anterior, el tiempo de duración de



permisos sin derecho a retribución, no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

## **Capítulo VI. Prestaciones sociales**

### **Artículo 23. Asistencia jurídica y garantías**

1. Por la empresa se designará, y a su cargo, la defensa del trabajador/a que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo los costes y gastos que deriven, incluidas fianzas salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe; y así como salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser la empresa la demandante. Dicha asistencia abarcará también aquellos trabajadores/as que al realizar sus funciones ponen a disposición de la empresa sus vehículos, estando debidamente autorizados.

2. El tiempo que el trabajador/a utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocurra alguna de las excepciones en él contenidas.

3. La empresa garantizará, sin merma económica alguna, la adscripción del empleado/a que presta sus servicios como conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador.

4. La empresa y a su cargo designará la defensa de todo trabajador/a que por circunstancias de su sexo, se vea sometido a personas y a hechos ajenos a su voluntad, interfiriendo en el desarrollo laboral de dicho trabajador/a, conllevando actuaciones judiciales por parte del mismo.

5. La empresa asesorará convenientemente el derecho a todos los trabajadores/as cuando el ejercicio de sus funciones sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal.

Con la finalidad de completar las prestaciones sanitarias se establece el siguiente baremo de subvenciones para el personal de la empresa y familia, siempre que tengan como mínimo un año de relación laboral con la empresa y el deterioro de salud se haya producido a partir de su ingreso en la empresa:

#### **PRÓTESIS DE VISIÓN**

Monturas: 50%, hasta un valor de 133 euros (ciento treinta y tres euros ) anuales.

Cristales:100%, hasta un máximo de 192 euros (ciento noventa y dos euros) anuales.

Lentillas: 100%, hasta un máximo de 213 euros (doscientos trece euros) anuales.

PRÓTESIS AUDITIVAS/FONACIÓN

POR PRÓTESIS DENTALES 50% ANUAL HASTA UN MÁXIMO DE 319 EUROS (TRESCIENTOS DIECINUEVE EUROS).

ORTODONCIA 50% ANUAL HASTA UN MÁXIMO DE 479 EUROS (CUATROCIENTOS SETENTA Y NUEVE EUROS).

LIMPIEZA BUCAL 50% ANUAL DEL COSTE DE LA PRESTACIÓN.

En los supuestos que existan subvenciones por cuenta de la Seguridad Social o similar, serán completadas hasta alcanzar los importes del presente baremo.

Para la percepción de estas prestaciones será necesario presentar la prescripción facultativa oficial, así como el justificante de pago.

En el supuesto de rotura en accidente laboral, la reposición se efectuará por el total de su valor.

A partir de la entrada en vigor de las presentes normas regulado-ras, la empresa abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad con un importe de 235 euros (doscientos treinta y cinco euros) a cada trabajador que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo o hija.

Por matrimonio, 150 euros (ciento cincuenta euros) una sola vez.

Por hijo 480 euros (cuatrocientos ochenta euros) mensuales, siempre que reúna los siguientes requisitos:

- Estar a su cargo y conviviendo con él.
- Declarado en situación de minusvalía igual o superior al 33% por el IASS.
- En caso de que el discapacitado tuviese ingresos propios, no tendrá derecho a la ayuda, excepto en el supuesto que sea inferior a la cantidad estipulada en el presente artículo, en cuyo caso la empresa le abonará la diferencia hasta completar la cantidad, debiendo acreditar mediante certificación que persisten las mismas circunstancias.

POR GUARDERÍA: 100% del importe hasta un máximo de 192 euros (ciento noventa y dos euros) mensuales en guarderías ubicadas en el término municipal de Torremolinos.

#### **Artículo 24. Mantenimiento del puesto de trabajo**



1. En caso de detención de un trabajador/a por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna.

2. Con posterioridad percibirá las retribuciones correspondientes a dicho periodo, no siendo así en el caso de cumplimiento de condena.

Ante la detención con culpabilidad de miembros de centrales sindicales, la empresa antes de decidir, recibirá informe preceptivo de los representantes de los trabajadores/as.

### **Artículo 25. Seguro de responsabilidad civil**

1. Con objeto de garantizar las responsabilidades civiles de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, la empresa contratará una póliza de responsabilidad civil.

### **Artículo 26. Conversión de las plazas temporales en fijas. 10 plazas anuales**

Durante la vigencia del presente convenio, se podrán transformar en indefinidos aquellos contratos que se formularon en virtud del RD 8/97 y Ley 63/97, siempre que concurren las circunstancias mínimas recogidas en el artículo 17 y siguientes del presente convenio.

Igualmente se confeccionará una tabla de trabajadores donde el criterio de clasificación será la antigüedad de permanencia en la empresa o desempeño de su labor para futuras amortizaciones de puestos de trabajo, así como rendimiento en el trabajo.

### **Artículo 27. Herramientas**

La empresa se verá obligada a proporcionar las herramientas y materiales de trabajo necesarios para que los trabajadores/as puedan desarrollar su labor.

### **Artículo 28. Prestaciones**

1. Los trabajadores/as de la empresa percibirán las siguientes prestaciones:

a) POR ENFERMEDAD: A partir de la entrada en vigor del presente convenio, la empresa cubrirá hasta el 100% del salario base y plus convenio desde el primer día de baja hasta el alta médica del trabajador/a, ya sea esta producida por accidente laboral o enfermedad común.

b) Por ayuda escolar, cuando el trabajador/a acredite su matriculación en el curso de que se trate:

1. AYUDA ESCOLAR: Todos los trabajadores que tengan hijos escolarizados recibirán 160 euros (ciento sesenta euros) anuales.

2. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN MÁLAGA: 50% del valor de la matrícula hasta un máximo de 500 euros (quinientos euros).

3. Dichas ayudas anuales se abonarán en el mes de septiembre de cada año.

3. Se establecerán 10 becas de 660 euros (seiscientos sesenta euros) cada una para estudios universitarios fuera de Málaga, siempre que no existan dichos estudios dentro de la provincia.

c) A los trabajadores/as que posteriormente se les exija por la empresa o por ley, un carné de conducir distinto al requerido en las normas de ingreso, se les abonará el importe total del nuevo carné. Asimismo, se les abonará el importe de los gastos de renovación del carné de conducir de la categoría exigida, a aquellos trabajadores/as que se les haya exigido dicho requisito en los procesos de ingreso y promoción. También la construcción de más cuartos de baños y duchas en el mercado.

### **Artículo 29. Anticipos**

1. La empresa, y siempre que sea posible, concederá anticipos por un importe de hasta 1.500 euros (mil quinientos euros) que serán reintegradas como máximo en 20 meses, o lo que reste de contrato al personal contratado.

2. Los anticipos deberán solicitarse por el trabajador/a en el impreso al efecto, acompañando justificantes que crea oportunos para merecer su concesión.

3. En ningún caso podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior y haya transcurrido, al menos, un año de la concesión del último.

### **Artículo 30. Actividades socio-culturales y deportivas**

1. Los representantes de los trabajadores/as y de la empresa conjuntamente gestionarán todas las subvenciones que crean oportunas en orden a desarrollar actividades culturales, sociales, deportivas y recreativas por los trabajadores de esta empresa.

### **Artículo 31. Adecuación de puestos de trabajo**

1. Cuando, como consecuencia de enfermedad laboral o accidente de trabajo, un empleado/a no pueda ejercer su puesto habitual y no corresponda la declaración de invalidez absoluta o permanente al trabajador/a, podrá adecuarse un nuevo puesto, en las condiciones económicas de este.



## **Artículo 32. Maternidad**

1. En los puestos de trabajo que impliquen excesivo esfuerzo o sean perjudiciales a las circunstancias personales de la embarazada, la empresa se verá obligada a facilitar a la trabajadora un puesto de trabajo acorde con su estado, a partir del tercer mes.

## **Capítulo VII. Derechos y garantías sindicales**

### **Artículo 33. Representación de los trabajadores**

1. El órgano colegiado y representativo de los trabajadores/as estará representado por el o los delegados de personal o por los representantes de la o las secciones sindicales y tendrán a falta de otra representación las mismas competencias y garantías que cualquier miembro u órgano representativo de los trabajadores/as, recogidas en el Estatuto de los trabajadores, ley de Libertad Sindical y demás legislación vigente a este respecto.

### **Artículo 34. Horas disponibles**

1. El número de horas disponibles para cada uno de los representantes de los trabajadores es de 20 horas al mes, pudiendo ser acumuladas mes a mes, en caso de no usarse, hasta un máximo de tres meses y también podrán acumularse entre sus miembros dándole a la empresa conocimiento de la disponibilidad de dichas horas.

Dispondrá igualmente de 20 horas al mes para el desarrollo de su actividad sindical en la empresa un delegado de la o las secciones sindicales con representación, las cuales no podrán ser acumulables.

2. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la empresa, así como aquellas empleadas en periodos de negociación colectiva, siempre que sean reuniones conjuntas.

### **Artículo 35. Asambleas y reuniones en el centro de trabajo**

1. Para las asambleas de los trabajadores/as en el seno de la empresa, esta adoptará las previsiones necesarias para facilitarles de los locales que disponga, en forma lo más apta posible al efecto. Los convocantes indicarán al empresario los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la misma, siendo responsables de ellos.

2. Para ello, la representación de los trabajadores/as lo solicitarán con 48 horas de antelación. A las asambleas de los trabajadores/as no podrán asistir los representantes legales de la empresa, salvo que, por los comités de empresa o delegados de personal, se acepte su presencia.

3. Están legitimados para convocar asambleas:

- a) Las organizaciones sindicales que tengan la condición de sindicatos más representativos, directamente o a través de los delegados sindicales.
- b) El comité de empresa, delegados de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales.
- c) Cualquiera de los trabajadores/as de la empresa, siempre que la petición está apoyada por no menos del 40% de la plantilla.

4. Serán requisitos para convocar una asamblea los siguientes:

- a) Señales día, hora y lugar de celebración con una antelación de 2 días laborables.
- b) Señalar día, hora y lugar de celebración e indicar el orden del día. Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra c) del número 3 de este artículo.

5. Las asambleas que se celebren durante la jornada laboral, no podrán rebasar en ningún caso 15 horas anuales, se procurará que las asambleas se celebren a primera o a última hora de la jornada laboral, dejando siempre un servicio mínimo.

## **Capítulo VIII. Seguridad e higiene en el trabajo**

### **Artículo 36**

1. Todo trabajador/a tendrá derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. La empresa vendrá obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene al personal de nuevo ingreso, o cuando tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos graves para el propio trabajador/a, sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador vendrá obligado a seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas, cuando se celebre dentro de la jornada de trabajo, y observar en su puesto de trabajo, las normas dictadas en materia de seguridad e higiene.

### **Artículo 37. Reconocimiento médico**

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores/as, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento, en todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo. La empresa podrá realizar un reconocimiento médico al trabajador que muestre signos de alguna patología o dependencia que merme su



capacidad de trabajo.

2. En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada 6 meses o con la periodicidad necesaria.

3. La empresa fomentará campañas de vacunación y prevención entre los trabajadores/as, en los casos en que razones de riesgo lo requiriesen, los trabajadores/as tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes.

4. Todo el personal de nuevo acceso, deberá someterse a un reconocimiento médico (fisiológico e infecto-contagioso), por parte de la empresa, anterior a la firma del contrato. Dicho reconocimiento será excluyente en aquellos casos que no den los requisitos adecuados al puesto a desempeñar.

5. Durante el periodo de vigencia de este convenio, se podrá realizar por parte de la empresa, un reglamento, en el que se especifiquen las condiciones medias a reunir en cada puesto de trabajo.

### **Artículo 38. Uniforme de trabajo y distintivos**

1. La empresa proporcionará ropa de trabajo al personal que, a criterio de la empresa, debe estar uniformado durante la prestación de su servicio.

2. Es obligatorio para el personal el uso del uniforme y distintivos establecidos para su colectivo, pasando a su propiedad al vencimiento de la vida útil que tengan asignada las prendas, siendo responsabilidad del trabajador/a su conservación y buen uso durante el periodo de vigencia útil establecido.

3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega del vestuario en abril, y del vestuario de invierno de septiembre a octubre.

4. Los trabajadores/as que por cualquier circunstancia cesen en la empresa, deberán entregar todas las prendas integrantes del uniforme, así como los distintivos cuando corresponda.

5. Los representantes de los trabajadores velarán para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirán informe previo.

6. El número de prendas, su tipo y vida útil de las mismas para cada uno de los colectivos de personal, será revisada cada seis meses.

## **Capítulo IX. Acceso y promoción**

### **Artículo 39. Sistema de acceso y promoción interna**



1. Las vacantes de plantilla laboral, serán cubiertas por promoción interna, incorporándose a la oferta de empleo aquellas que no puedan ser cubiertas por este sistema.
2. La empresa facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde un grupo inferior a otro inmediatamente superior.
3. Los trabajadores/as deberán para ello poseer la titulación exigida, o experiencia demostrada, reunir los requisitos que en cada caso establezca la empresa.

#### **Artículo 40. Trabajo en categoría distinta**

1. Solo podrán ejercerse, con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta, cuando así lo autorice el órgano decisorio de la empresa, previo informe del jefe del servicio. En Tales casos, se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos, si los hubiese, durante el tiempo que perdure dicha situación.
2. Las funciones con categoría distinta e inferiores con carácter excepcional o transitorio no supondrán merma alguna para el trabajador/a de las condiciones retributivas de su categoría habitual.
3. No se considerará falta alguna la negativa a realizar funciones de categoría a la específica de cada trabajador/a.
4. Las plazas vacantes que se estén desempeñando por el sistema descrito en el párrafo primero de este artículo, durante un tiempo superior a 6 meses continuados y se vea la necesidad que se cubran de forma indefinida, se procurará cubrir mediante promoción interna entre todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos para acceder a las mismas.

#### **Artículo 41. Plazas vacantes por jubilación**

En las plazas que por jubilación quedaran vacantes tendrán preferencia a ocuparlas:

- a) Los trabajadores/as por el sistema de promoción interna.
- b) Cualquier trabajador/a a través de la oferta de empleo.

Los representantes de los trabajadores serán consultados e informados de estas circunstancias.

#### **Artículo 42. Plan de formación**

1. La empresa, de estimarlo conveniente, elaborará anualmente un plan de





formación que será sometido a los representantes de los trabajadores para su informe.

2. Serán objetivo del plan de formación:

a) El reciclado y puesta a punto para un mejor desarrollo de los puestos de trabajo.

b) Las acciones formativas encaminadas a la promoción del personal.

c) Las acciones formativas orientadas a facilitar la adaptación a nuevos puestos de trabajo.

### **Artículo 43. Cursos de formación**

1. La empresa concederá autorización a los trabajadores/as para la realización de estos cursos y asimismo abonará los gastos de matrícula, así como los desplazamientos y dietas según se especifica en el capítulo de condiciones económicas de este convenio.

2. Para la autorización de los mismos será necesario que el interesado/a lo solicite con 5 días de antelación, y acompañe presupuesto detallado de la subvención que solicita, aportando igualmente el visto bueno del jefe de sección.

3. Las cualificaciones o conceptuaciones conseguidas en dichos cursos serán tenidas en cuenta para la promoción de los trabajadores/as a categoría superior o puesto de jefatura.

4. A los cursos organizados por la empresa se les deberá dar la suficiente publicidad y se remitirán a los representantes de los trabajadores con la suficiente antelación.

### **Artículo 44. Formación específica**

1. En el plazo más breve posible, la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, aprobará un reglamento que regulará un procedimiento de mejora y actualización de conocimientos especiales profesionales.

2. Las mismas dietas se aplicarán a los trabajadores/as que por cualquier circunstancia tuvieran que desarrollar actividades laborales o representativas de la empresa fuera de la provincia,.

### **Artículo 45. Régimen disciplinario**

1. El régimen disciplinario, su procedimiento, así como la prescripción y cancelación de faltas y sanciones, son los establecidos legalmente.





2. En caso de despido improcedente, cuando el mismo afecte a trabajadores que tengan la condición de fijo, la empresa vendrá obligada a su readmisión automática, renunciando la misma a la opción de indemnización a que alude el artículo 56.1.a y b del Estatuto de los Trabajadores, readmisión a que conllevará la percepción de las retribuciones dejadas de percibir entre el momento del despido y su readmisión.

#### **Artículo 46. Subida salarial**

1. Las retribuciones para 2005 serán las establecidas en la tabla salarial de este convenio.

2. Se garantiza una subida salarial en cada año de vigencia del presente convenio, igual a la del IPC que resulte para el año inmediatamente anterior. Entretanto sea conocido, se aplicará el incremento previsto para el mencionado ejercicio.

#### **Artículo 47. Contrato de trabajo**

1. Con las excepciones que se deriven de los apartados siguientes, no se podrá utilizar el sistema de contratación tempo-ral, para cubrir plazas correspondientes a puestos de trabajos de carácter estable.

2. La empresa únicamente podrá recurrir a dicho sistema en vacaciones, o en supuestos extraordinarios o imprevisibles, que deberán ser atendidos por puestos de trabajo de carácter específicamente temporal y siempre que dichas tareas no puedan ser realizadas por trabajadores de la plantilla permanente.

3. En los supuestos extraordinarios de los que se hace referencia en el párrafo anterior, se utilizará el sistema de contratación laboral, de acuerdo con la legislación vigente. Se reservará el 3% del empleo para los trabajadores minusválidos.

4. La empresa estará obligada a contratar personal para sustituir licencias, bajas de enfermedad superior a 30 días, maternidades, servicio militar y excedencias, si el servicio lo necesitara.

5. Todos los trabajadores/as tendrán derecho, desde el inicio de sus relaciones laborales, al contrato escrito que explique claramente el empleo que deben desempeñar en la empresa.

6. Cualquiera de los representantes de los trabajadores/as o cualquier persona que el trabajador/a designe, podrá revisar previamente el contrato, antes de la firma de este por las partes.

7. La empresa tendrá la obligación de informar al trabajador de este acuerdo, así como de tener un convenio, donde el trabajador pueda consultar, si así lo desea,

antes de firmar.

Se reconocerá en nómina la categoría que cada trabajador desempeñe, durante el tiempo que dure ese trabajo.

Contratación del personal por periodos de seis meses.

#### **Artículo 48. Relación de puestos de trabajo**

1. La relación de puestos de trabajo determinará, al menos la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos mínimos que deberán reunir las personas para ocuparlos y cuál sería el sistema de provisión.

2. La aprobación de la relación de puestos es competencia exclusiva de la empresa.

#### **Artículo 49. Periodo de prueba**

1. El periodo de prueba será de 15 días máximo para el personal no cualificado, al que corresponden las categorías establecidas en el presente convenio y todas aquellas de rango inferior o similar que pudieran crearse en el futuro.

Para el personal técnico y especializado el periodo de prueba será de 90 días máximo.

2. Al trabajador/a que le sea renovado el contrato en un periodo inferior al mes, así como aquel que de forma habitual es contratado para cubrir sustituciones en la misma categoría no sufrirá otro periodo de prueba más, que aquel que se establezca en su primer contrato.

#### **Artículo 50. Seguro de vida**

1. La empresa se obliga a suscribir una póliza de vida y accidente, cuyos asegurados son los trabajadores/as de la empresa en activo.

2. Las cuantías durante la vigencia del presente convenio serán las siguientes:

Por muerte o incapacidad absoluta para todos los trabajadores en activo 12.000 euros (doce mil euros).

### **Disposiciones adicionales**

#### **Disposición adicional primera**

Cuando en el presente acuerdo se hace referencia a necesidades del servicio, sin detrimento del servicio, o cualquier otra denominación similar, se entiende que dichas necesidades las fijarán los componentes de la comisión paritaria y el jefe

responsable del correspondiente servicio.

### **Disposición adicional segunda**

Si durante el periodo de vigencia de este acuerdo se dictase una nueva normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo, la comisión de seguridad e higiene determinará las modificaciones a realizar en este texto como consecuencia de la misma.

### **Disposición adicional tercera**

1. Los nuevos puestos de trabajo en las categorías ya establecidas no sufrirán recorte alguno ni tratamiento distinto a lo establecido en este convenio.
2. Ninguno de los nuevos puestos de trabajo en categoría distinta estará por debajo de las condiciones mínimas establecidas en este convenio para la categoría más inferior.

### **Disposición adicional cuarta**

Los matrimonios en que ambos sean trabajadores/as de la empresa, tendrán derecho a ser encuadrados en el mismo turno de trabajo y descanso, siempre que no causen perjuicio al servicio.

### **Disposición adicional quinta**

Se consideran horas extraordinarias normales aquellas que se efectúen durante los días no festivos, y horas extraordinarias especiales aquellas que se efectúen en horario nocturno o festivos nocturno-festivos.

### **Disposición adicional sexta**

La empresa notificará con la suficiente antelación a los representantes legales de los trabajadores, cualquier cambio que se produzca respecto de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva. Igualmente velará por el cumplimiento de lo dispuestos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose a que, pese a producirse la disolución o cambio de titularidad de empresa, centro de trabajo o unidad productiva, ello no supondrá la extinción de la relación laboral, por lo que el nuevo empresario o el propio Ayuntamiento de Torremolinos, deberá subrogarse en los derechos y obligaciones del actual.

Firmado: Pedro Fernández Montes (Alcalde y Presidente del Consejo de Administración); Manuel Gutiérrez Mateo; Antonio Orosa Vega; Pedro García Díaz-Guerra; Antonio Jiménez Redondo; Salvador Fernández Pérez; Juan Carlos Alonso Martínez; José Luis Soler Márquez; Óscar García Herrera; Francisco Cabrera Quesada; Joaquín Fernández Sabastro; Miguel Márquez Arjona.

## Conceptos salariales 2006

#\*1\*#

