

**CONSEJERIA DE EMPLEO****CADIZ**

CONVENIO COLECTO DE LA EMPRESA ARQUITEMPO SERVICIOS S.L.  
PARA LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO  
DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE

CODIGO CONVENIO: 1104022

**CAPITULO I.DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 1.- AMBITO TERRITORIAL. El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Arquitempo Servicios S.L. que prestan el servicio de ayuda a domicilio en el municipio de San Roque (Cádiz).

Art. 2.- AMBITO FUNCIONAL. El presente convenio se aplica al servicio de ayuda a domicilio (S.A.D.) El servicio de ayuda a domicilio es un servicio comunitario de carácter social que, mediante personal preparado y supervisado, ayuda a nivel preventivo, educativo y asistencial a familias o personas con dificultades para mantener o restablecer su bienestar físico, social y afectivo, e intentar que puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente.

Igualmente quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito territorial y funcional antes señalado, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Art. 3.- AMBITO PERSONAL. Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en la empresa o grupo empresarial afectado por el mismo.

Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en aquellos servicios cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración Pública.

Con el fin de mantener la estabilidad personal en el empleo, conseguir la profesionalidad del sector, vista la existencia de una plantilla laboral que viene prestando sus servicios en una empresa contratada por el Ilustre Ayuntamiento de San Roque, se acuerda considerar que a dicho personal le será de aplicación lo establecido en el Acta del Acuerdo adquirido por el Ilustre Ayuntamiento de San Roque, la empresa y la representación sindical de fecha 8 de Marzo de 2006..

**Art. 4.- AMBITO TEMPORAL**

a) Entrada en vigor: El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, siendo sus efectos económicos aplicables desde el 01 de enero de 2006.

b) Vigencia: La vigencia del presente convenio será desde el 01 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009. Se entenderá prorrogado si no media denuncia del mismo por alguna de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento. En caso de no mediar denuncia continuará vigente hasta la aprobación del que lo sustituya.

**Art. 5.- CLAUSULA DE GARANTIA**

1) Se garantiza, dentro de la salvaguarda del espíritu del presente convenio, el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo, disposición o norma legal vigente.

2) Las condiciones establecidas en este convenio se considerarán de obligación mínima para todas las partes, y por tanto, cualesquiera mejoras que pudiera establecerse por acuerdos o normas superiores de aplicación, más favorables, prevalecerán sobre el presente texto.

Art. 6.- COMISION PARITARIA. Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia del presente convenio, integrada por un miembro de la empresa y un representante legal de los trabajadores, ambos con sus respectivos asesores.

Esta composición es revisable en caso de modificación de la composición y representatividad del personal laboral.

Tendrá las siguientes funciones:

1.- Será convocada con carácter general cada tres meses, y con carácter urgente cuando así lo solicite alguna de las partes afectadas.

2.- Se convocará necesariamente por escrito, con tres días de antelación, adjuntándose a dicha convocatoria el Orden del día correspondiente.

3.- Interpretará la totalidad del presente Convenio.

4.- Vigilará el cumplimiento de lo pactado.

5.- Estudiará la evolución de las relaciones entre las partes firmantes.

6.- Fomentará cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio, o vengán establecidas en su texto.

7.- Ambas partes convienen, dar cumplimiento desde la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del texto, con el fin de que por la misma se emita el dictamen correspondiente que aclare las divergencias que pudieran existir.

Cuando entre ambas partes no exista acuerdo en la interpretación de cualquier artículo de este texto, las partes, se someterán a los procedimientos legalmente establecidos.

Art. 7.- FIRMA. El presente Convenio será firmado por la Mesa de negociación legalmente establecida y sometido al Registro y su publicación en los diarios oficiales correspondientes.

## CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### Art. 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1.- La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde a Arquitecto pudiendo establecer los sistemas de valoración, mejora, métodos, procesos y simplificación del trabajo, así como el establecimiento de plantilla de personal que permitan el mejor nivel de prestación de servicios.

2.- Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, se reconoce al Delegado de Personal los derechos y facultades de conocer las condiciones de trabajo y participar en la negociación de posibles acuerdos.

### Art. 9.- JORNADA Y HORARIO LABORAL

1.- La jornada máxima se establece en 35 horas semanales.

2.- La prestación de los servicios se realizará de lunes a viernes en la franja horaria de 08:00 a 15:00, a excepción de las jornadas especiales establecidas para cubrir posibles casos de fin de semana o servicios de tardes, dichas jornadas especiales serán negociadas con la representante legal de los trabajadores y serán cubiertas con nuevas contrataciones de personal.

3.- Será considerado tiempo de trabajo efectivo tanto las horas dedicadas a la prestación del servicio en el domicilio del usuario como el tiempo empleado por las trabajadoras en los desplazamiento desde la dirección del domicilio de un usuario a otro, realización de visitas médicas, así como cuando sean requeridas por la empresa.

4.- En compensación de no poder conceder los días 24 y 31 de diciembre como no laborables por necesidades del servicio, se compensará a los trabajadores con dos días más de descanso de permiso retribuido.

5.- Cada trabajador dispondrá de un periodo de libre disposición dentro de su horario laboral de 30 minutos. La organización de este periodo corresponde a la Empresa que lo organizará dentro del horario de 9'30 h. a 10'30 h.

### Art. 10.- VACACIONES

1.- Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables, con la posibilidad de la partición de las mismas en dos periodos.

2.- Cuando las vacaciones solicitadas por el trabajador hayan sido autorizadas y no puedan disfrutarse por razones del puesto de trabajo en las fechas indicadas, se compensará al trabajador afectado con cuatro días laborables más de vacaciones dentro del año.

3.- La Comisión Paritaria, en casos excepcionales, podrá informar favorablemente el disfrute de vacaciones fuera del año que le corresponda al trabajador.

4.- Hasta el 30 de Abril el personal solicitará el o los periodos de disfrute de sus vacaciones en propuesta conjunta con la Empresa y Delegados de Personal, que darán el visto bueno siempre que queden cubiertos los puestos de trabajo. Si pasados 30 días desde la solicitud de las vacaciones anuales el trabajador no recibiera ninguna notificación por parte de la Empresa denegándole las mismas, dichas vacaciones, se considerarán concedidas. En caso de que varios trabajadores que desempeñen un mismo puesto de trabajo soliciten las vacaciones anuales para el mismo período, éstas serán concedidas por el orden de la fecha de solicitud, procurando seguir un orden rotativo con las disfrutadas en períodos anteriores.

### Art. 11 CONTROL DE ABSENTISMO

1.- En caso de falta de asistencia al trabajo por causa justificada ocasional, el trabajador tiene la obligación de dar aviso a su jefe inmediato superior. Cuando el trabajador prevea la posible inasistencia al trabajo, deberá comunicarlo con la mayor antelación. La Empresa podrá comprobar por los medios que estime oportunos la veracidad de la causa alegada por el trabajador.

2.- La presentación del parte de baja por enfermedad y/o accidente laboral será obligatoria a partir del cuarto día. En todo caso el trabajador estará obligado a presentar justificante de la falta de asistencia. No se aplicarán descuentos en los honorarios por la falta de asistencia en los siguientes casos: accidente laboral, enfermedad profesional, hospitalización mientras dure ésta.

3.- En caso de baja por enfermedad profesional y/o accidente laboral se mantendrá la situación de servicio activo mientras esta perdure, percibiendo el trabajador el 100% de sus haberes económicos de todos sus conceptos salariales.

## CAPITULO III. EXCEDENCIAS Y PERMISOS

Art. 12. DISPOSICIONES GENERALES. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho, con independencia de aquellos de otro tipo que por disposición legal o reglamentaria les correspondan, a los permisos y excedencias en los casos y con la indicación que a continuación se indican.

### EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1.- Causas.-

a) Prestación de servicio en Organismos del sector publico, privado y Administraciones Públicas

b) Por maternidad o paternidad.

c) Por interés particular.

d) Por las que legalmente se establezcan

2.- Excedencia voluntaria por el cuidado de los hijos.-

1.- Se concederá a aquellas personas con más de un año de antigüedad en la empresa.

2.- No podrá ser superior a tres años.

3.- Este derecho es directamente aplicable a los trabajadores que adopten legalmente un hijo.

4.- Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia.

5.- Cuando el padre y la madre trabajasen, solo uno de ellos podrá ejercer dicho derecho.

6.- Durante el primer año de cada periodo de excedencia los trabajadores en esta situación, tendrán derecho al cómputo de este tiempo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.

7.- Durante el primer año de excedencia, los trabajadores en esta situación tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo que venía desempeñando en el mismo grupo profesional que pertenecía en el momento del pase a la excedencia. Asimismo, será de aplicación lo establecido en el Art. 46.3 a las familias numerosas. El trabajador que desee incorporarse a su puesto de trabajo puede hacerlo en cualquier momento siempre y cuando así lo manifieste por escrito a la Empresa con un mes de antelación de la fecha que prevea el trabajador su incorporación.

3.- Excedencia voluntaria por interés particular.

1.- Haber completado un año de servicio efectivo.

2.- No permanecer más de diez años continuados ni menos de 6 meses, salvo que por acuerdo entre la empresa y Delegado de Personal pueda incorporarse a su puesto de trabajo antes de los 6 meses previstos.

3.- No devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo a efectos de ascenso, trienios, y derechos pasivos.

4.- Es requisito tener cancelado cualquier débito de anticipo reintegrable y préstamo.

5.- No estar incurso en expediente disciplinario o pendiente de cumplir sanción impuesta.

6.- Durante el periodo de excedencia voluntaria por interés particular, los trabajadores tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo que venía desempeñando en el momento del pase a la excedencia. El trabajador que desee incorporarse a su puesto de trabajo puede hacerlo en cualquier momento, siempre y cuando así lo manifieste por escrito a la Empresa con un mes de antelación de la fecha que prevea el trabajador su incorporación.

### Art.- 13 SITUACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALES

1.- Causas:

Nombramiento o elección para cargo público, político, o de representación sindical en todo su ámbito.

2.- Requisitos:

Que concurra alguna de las causas anteriormente justificadas.

3.- Duración.-

Las motivadas por las causas establecidas en el Ap. 1, mientras dure la permanencia en el desempeño del cargo para la que el trabajador haya sido elegido.

4.- Régimen Jurídico.-

a) En todos los supuestos, el trabajador que se encuentre en situación de servicios especiales la Empresa queda obligada a reservar al trabajador el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando en el momento del pase a servicios especiales asimismo, se le computará los efectos de antigüedad, derechos pasivos, ascensos etc. De la misma forma, también tendrán derecho a cualquier incremento económico que se produzca en cualquier concepto salarial de los establecidos en nómina que se le asignen a los demás trabajadores como consecuencia de negociación etc., también tendrán derecho a percibir los mismos conceptos salariales que estuvieran establecidos en su nómina que, con motivo de la peculiaridad en su puesto de trabajo viniera percibiendo en el momento del pase a servicios especiales.

Una vez reincorporado al puesto de trabajo de procedencia se les seguirá aplicando todos los conceptos salariales que venía percibiendo y, o, cualesquiera otros conceptos que le corresponda.

Deberá solicitar su reincorporación al puesto de trabajo de procedencia en el plazo de 30 días a contar desde el siguiente al que desaparezca la causa que motivó la situación de servicios especiales.

### Art. 14. PERMISOS RETRIBUIDOS

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de diecisiete semanas, ampliables por parto múltiple hasta diecinueve, en caso de parto múltiple se amplían dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que, al menos, ocho semanas sean inmediatamente posteriores al parto, y pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo-a.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo según lo dispuesto en el Art. 37.3 F del E.T.T., previo aviso a la Empresa y justificando la necesidad de su realización durante la jornada laboral.

b) En el supuesto de adopción se estará a lo dispuesto en el Art. 48,4 del E.T.T. y demás legislación concordante.

c) Por razón de maternidad se establece igualmente el derecho a la ausencia durante una hora diaria de su jornada de trabajo para aquellos trabajadores-as que tengan que atender la alimentación de algún hijo-a de hasta nueve meses de edad, siendo optativo el disfrute para el hombre o la mujer, si ambos trabajan y se demuestra fehacientemente que ella ha renunciado a dicho derecho en su lugar de trabajo.

d) La Empresa, anualmente, concederá cuatro días laborales de permiso retribuido, serán concedidos preferentemente en la fecha solicitada por el trabajador, si por necesidades del servicio no pudiera ser concedido en la fecha prevista, se concederá a la mayor brevedad de tiempo.

e) Por otras causas excepcionales que serán estudiadas por la Comisión Paritaria.

f) Por las causas y motivos siguientes:

1.- Por razón de matrimonio y/o matrimonio del mismo sexo propio 17 días naturales. Los beneficios de esta licencia se extenderán igualmente a las parejas de hecho siempre y cuando se hayan inscrito en el registro municipal habilitado al efecto.

- 2.- Por fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad tres días laborables, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, será de cuatro días.
- 3.- Por fallecimiento de hijos, cónyuge o pareja de hecho que esté inscrita en el Registro Municipal habilitado al efecto, cinco días laborables.
- 4.- Por intervención quirúrgica grave con internamiento hospitalario de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad tres días laborables, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, será de cuatro días.
- 5.- Por intervención quirúrgica con internamiento hospitalario de hijos, cónyuge o pareja de hecho inscrita en el Registro Municipal, cinco días laborables.
- 6.- Por nacimiento o adopción de hijos, cuatro días laborables, acumulables a lo establecido en el
- 7.- Por traslado del domicilio habitual, un día laborable
- 8.- En los casos de enfermedad grave justificada de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a una nueva licencia por el mismo período de duración pasado 15 días desde la finalización de la primera licencia si la enfermedad persistiera
- 9.- Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a en la que se de la circunstancias de tener hijos discapacitados o menores de 16 años, se tendrá derecho a una licencia de 7 días laborables acumulables a los establecidos en el Ap. 3.
- 10.- Los citados permisos se entienden ampliados en dos días más por razón de traslado si el suceso tuviera lugar fuera de provincia, otro más si ocurriese fuera de la Comunidad y 15 días mas fuera de España.
- 11.- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o particular.

Por carácter público se entenderá la comparecencia personal ante los diversos organismos o autoridades públicas como consecuencia de citaciones o del cumplimiento de deberes ciudadanos, tanto frente a organismos del Estado, Seguridad Social, como ante Tribunales, Juzgados, Juntas Electorales, autoridades militares, etc. Asimismo, para ejercer el cargo como Concejal, Diputado Provincial y Parlamentario, Estatal, Autonómico etc.

Por carácter inexcusable personal, se entenderán aquellas circunstancias que motiven la presencia del trabajador en horario laboral que por su naturaleza no permitan su realización en horarios fuera de la jornada laboral como, (renovación de carnet o permisos de conducción, comparecencia en Notarías o Registros o ante oficinas públicas, para la Realización o gestión de contratos, consultas médicas del trabajador, asimismo, cuando el trabajador acompañe a consultas médicas

- 12.- Todos estos permisos se disfrutarán en las fechas en que se produzcan los hechos que den lugar a su concesión y requerirán de posterior justificación documental.
- 13.- Por comunión o bautizo de un hijo-a, el día del hecho causante.
- 14.- Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el día del hecho causante.
- 15.- El disfrute de los permisos correspondientes es un derecho fundamental y absoluto para los trabajadores, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación de la Empresa.

Art. 15 Permisos no retribuidos por causas personales. Los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario correspondiente de acuerdo con lo establecido en el Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.T)

Art. 16 Permisos no retribuidos. Los trabajadores tendrán derecho a permiso sin percepción de haberes conforme a lo establecido en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores). Se concederá siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento del trabajo. En caso de que dicho permiso vaya a ser denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado y Delegado de Personal.

#### PRESTACIONES SOCIALES CAPITULO IV

##### Art. 17 Compensación por antigüedad

1. - Como premio a los servicios prestados por los trabajadores en tiempo acumulado en la Empresa, ésta abonará la siguiente compensación
  - a) A los trabajadores que cumplan diez años de antigüedad se le abonará una compensación económica equivalente a 1 sueldo base.
  - b) A los que cumplan los quince años de antigüedad se les abonará una compensación equivalente a 1,5 mensualidades completas.
2. - A la jubilación del trabajador se le abonará una compensación económica equivalente a dos mensualidades completas.

Art. 18 Prestaciones sociales. La empresa destinará 100 euros como ayuda social por natalidad para aquellas trabajadoras que den a luz durante la vigencia de este convenio.

Art. 19 Póliza de seguros. La Empresa suscribirá una póliza de seguro y responsabilidad civil para cubrir los siguientes riesgos a todos los trabajadores en activo en el mes siguiente a la firma del presente texto.

- a) Fallecimiento por causa de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional 15.000 Euros.
- b) Invalidez absoluta derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional 15.000 Euros

Beneficiarios: Serán los designados por el asegurado, siendo este seguro compatible con cualquier otro. Por parte del trabajador se podrá aportar cantidades predeterminadas para la mejora del seguro, de forma particular y directamente con la compañía aseguradora.

##### Art. 20 Reconocimiento médico

1. - Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que será realizado en el primer trimestre del año. Dicho reconocimiento médico tendrá en cuenta las características del puesto de trabajo
2. - A todos los trabajadores que por motivo de su trabajo corran el riesgo de enfermedad por contagio, se les facilitarán las vacunas correspondientes.

3. - Los trabajadores tendrán derecho a ser informados del resultado de los informes médicos y del resultado de los análisis. En interés de los trabajadores, los resultados serán entregados por escrito y sólo al interesado.

4. - No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el trabajador justifique documentalente que se encuentra sometido a tratamiento adecuado.

Art 21 Asistencia jurídica. La Empresa garantizará la prestación de asistencia jurídica y la cobertura de la responsabilidad civil a los trabajadores en caso de conflicto derivado de la prestación de su trabajo, mediante la contratación de la correspondiente póliza de seguros.

Art 22 Kilometraje. En el supuesto de que algún trabajador ponga su vehículo a disposición de la empresa, este percibirá la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, no contando nunca a estos efectos el primer desplazamiento de su domicilio al puesto de trabajo, ni el último de su puesto de trabajo a la vuelta a su domicilio.

#### CAPITULO V. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

##### Art. 23 Disposiciones generales

1.- Se estará en todo caso a todos los efectos, a lo dispuesto en la ley 31/ 1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de Noviembre de 1995), y en el tratado de la Unión Europea, donde se contempla la adopción a través de la Directiva de Disposiciones Mínimas, 89/391/ CEE de 12 de Junio de 1989, y exigiendo o aconsejando la transposición del Comité de Seguridad y Salud, que se establece en la citada ley, en el Art.34, apartado D) y las competencias del mismo serán las recogidas en el Art. 39 de dicha ley.

##### Art. 24 Ropa de trabajo

1º La ropa de trabajo, uniformes, etc. se ajustará a la normativa vigente y al cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y será adecuada a las funciones que realice cada trabajador.

2º El Delegado de Personal determinará qué uniformes y ropa de trabajo, modelo y marca resulta más ventajosa para la Empresa en función de su resistencia, calidad, duración y seguridad. La ropa de trabajo deberá llevar siempre la marca CE, según se establece en la Directiva 83/ 189/ CEE del mes de Octubre de 1988.

3º. El vestuario, uniformidad, etc., así como de las prendas que lo componen, se suministrarán por parte de la Empresa 2 juegos para la temporada de Invierno y uno para la temporada de Verano, del 1 al 15 de Abril, para la temporada de Verano, y del 1 al 15 de Septiembre para la temporada de Invierno.

4º Aquellos trabajadores que debido a su estado físico la ropa de trabajo entregada le causara algún perjuicio a su salud debido a la composición del tejido se le facilitará ropa adecuada que no cause perjuicio alguno a su salud, siempre y cuando el trabajador demuestre fehacientemente tal perjuicio mediante informe facultativo.

5º Las prendas que, como consecuencia del trabajo resulten deterioradas, serán cambiadas con la mayor brevedad de tiempo posible.

#### CAPITULO VI. REGIMEN INTERIOR, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES.

##### Art. 25 Cursos de formación

Se estará dispuesto a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

Art. 26 Deberes de los trabajadores en el desarrollo de su trabajo. Todos los trabajadores quedarán obligados a cumplir íntegramente la jornada de trabajo establecida, observando la máxima puntualidad, permanencia y eficacia en su puesto de trabajo. Deberán obtener autorización de su jefe inmediato para cualquier salida de su puesto de trabajo, de la que debe quedar constancia escrita en el cuadrante elaborado al efecto.

- En ningún caso se podrá abandonar el puesto de trabajo.
- Anotar en su ficha personal su entrada y salida al trabajo.
- Tratar con respeto y esmerada corrección en las palabras y modales al usuario.
- Observar mutuamente entre superiores e inferiores jerárquicos el respeto, disciplina y espíritu de colaboración que requiere el servicio público, comprometiéndose a guardar la debida discreción y sigilo en los asuntos que conozca por razón de su cargo.

##### CAPITULO VII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 27 Disposición General. El régimen disciplinario aplicable a los trabajadores será el señalado en la legislación vigente y normas concordantes.

Art. 28 Procedimiento sancionador. El trámite de alegación previsto en el procedimiento sancionador podrá ser evaluado por el propio inculcado, o por persona libremente designada por él mismo. Se encontrarán presentes en el acto de la vista, el propio inculcado, Delegado de Personal, asimismo, un asesor del Sindicato al que pertenezca. En igual número que el resultado de los anteriores, estará representada la Empresa.

Art. 29 Ámbito de la responsabilidad administrativa. Las responsabilidades administrativas se exigirán a través del oportuno expediente disciplinario a todos los trabajadores afectados por este Convenio, sea cual sea su cargo, situación profesional, o puesto de trabajo.

El régimen disciplinario aplicable será conforme a la Legislación Vigente.

##### CAPITULO VIII. ORGANOS DE REPRESENTACION

Art. 30 Órganos de Representación. Los órganos de representación de los trabajadores es el Delegado de Personal único órgano con capacidad plena para negociar globalmente con la Empresa las condiciones de trabajo, así como hacer que se cumplan los acuerdos que con ella suscriba.

Todos los acuerdos que tome la Empresa con el trabajador o colectivo de trabajadores de manera individual y sin conocimiento del delegado de personal se considerarán nulos y sin efectos.

Art. 31 Normas electorales y régimen interior. En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los Delegados de Personal se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El mandato del Delegado de Personal será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato, si a su término no se hubieran promovido nuevas elecciones, pudiendo ser reelegidos sus miembros en sucesivos períodos electorales.

Se entenderá que la prórroga finalizará en el momento de la proclamación de los resultados de las siguientes elecciones

## Art. 32 Competencias de los Delegados de Personal .

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en su caso, tendrán las siguientes facultades:

- 1.- Recibir la información que solicite que le será facilitada por la dirección de la Empresa.
- 2.- Emitir informes, previa solicitud a su tratamiento sobre las siguientes materias:
  - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - b) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- 3.- Ser informados de todas las propuestas de resolución de todos los expedientes disciplinarios.
- 4.- Participará con la Empresa en política de personal, especialmente en cuanto a:
  - a) Estudio, análisis y participación en la modificación de puestos de trabajo.
  - b) Participará en la organización y seguimiento de los planes de formación.
  - c) Informará sobre las reclamaciones derivadas de los puestos de trabajo.
- 5.- Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones:
  - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
  - b) Régimen de permisos, vacaciones, y licencias.
  - c) Cantidades que perciba cada trabajador
- 6.- Conocer al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del mismo ambiente y las condiciones de trabajo y los estudios sobre los mecanismos de prevención que se utilicen.
- 7.- Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
- 8.- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes
- 9.- Participar en la gestión de obras sociales para el personal, establecidas por la administración correspondiente.
- 10.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a los que se refiere este Art
- 11.- A todos estos efectos, la Empresa, facilitará un buzón donde los trabajadores puedan depositar una copia de su reclamación, para que el Delegado de Personal esté informado y agilicen su solicitud.

## Art. 33 Garantías y derechos del Delegado de Personal.

- a) La distribución libre de todo tipo de comunicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- b) No poder ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente de su representación sindical, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato.
- c) Recibir toda clase de documentación que requiera, por parte de la Empresa solicitándolo previamente por escrito, la cual será facilitada lo más brevemente posible.
- d) Ninguno de los miembros a los que se refiere este Art. podrán ser trasladados de su puesto de trabajo o encomendarle funciones distintas a las que realizaba por razones de su actividad sindical, salvo, que el trabajador acceda voluntariamente.
- e) Un crédito de 40 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. Los Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten, podrán proceder previa comunicación a la dirección de la Empresa a la acumulación de horas para su liberación.
- f) Para disfrutar de dichas horas, deberán dejar la debida constancia. Los Delegados de Personal deberán comunicarlo por escrito a la dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas excepto en los casos urgentes, en los cuales, se lo comunicarán, posteriormente, a la mayor brevedad de tiempo posible a dentro de las 48 horas siguientes.
- g) Los Delegados de Personal o Comité de Empresa que queden liberados de sus quehaceres laborales, para dedicarse plenamente a las funciones representativas de personal, no sufrirán merma alguna en ningún concepto salarial sea de la clase que sea y que estuviera establecido en su nómina mensual.
- h) La Empresa facilitará, todos los medios materiales, humanos y edificio para el debido cumplimiento de sus funciones. Asimismo, tendrán derecho a la utilización de fotocopiadoras, material mobiliario e inmobiliario propio de oficinas etc.
- i) Negociar con la Empresa la composición de los servicios mínimos en caso de huelga legal en los términos que se estimen oportunos.
- j) Disponer de un crédito de 40 horas anuales para celebrar asambleas de trabajadores durante la jornada laboral, siempre que sean convocadas mediante escrito dirigido a la dirección de la Empresa con 48 horas de antelación en el cual deberá constar:
  - Orden del día
  - Lugar y hora de celebración
  - Datos del firmante que acredite estar legitimado para convocar la reunión
 Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión, la dirección de la Empresa no formulase objeciones a la misma de manera motivada, podrá celebrarse sin más requisitos posteriores. La Empresa, facilitará un local adecuado y digno para la celebración de las citadas Asambleas.
- k) Recibir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos en materia de personal, y a los acuerdos y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en lo referente al régimen de prestación de servicios.
- l) Los representantes de los trabajadores que participen en la comisión negociadora del Convenio tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, asimismo, el tiempo invertido en la negociación fuera de la jornada laboral se compensará en días de descanso..

Art. 34 Obligaciones del Delegado de Personal. Se reconoce a los Delegados de Personal colegiadamente, asimismo, a los Delegados Sindicales y miembros de la Secciones Sindicales mancomunadamente legitimación para iniciar con los interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los Delegados de Personal así como los Delegados Sindicales y miembros de las secciones sindicales, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Empresa señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Las situaciones y revocaciones serán comunicadas al órgano competente ante

quien se ostente la representación, publicándose igualmente en el tablón de anuncios y dándose cuenta inmediata a la Autoridad Laboral Competente.

Art. 35 Derecho de huelga. La Empresa reconoce el derecho de huelga de todos los trabajadores de acuerdo con lo establecido en la Constitución y las normas que la desarrollan

## Art. 35 Derechos y garantías de las Secciones Sindicales

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## CAPITULO IX. RETRIBUCIONES

## Art. 37 Retribuciones

- a) Sueldo.....
- b) Trienios.....
- c) Plus de transporte.....
- d) Pagas extraordinarias.....
- e) Plus de asistencia.....
- f) Plus reducción.....

Las pagas extraordinarias serán de 2 al año, su devengo será semestral y se abonará la primera el día 15 de julio y la segunda el 15 de diciembre, siendo su importe equivalente al 100% de una mensualidad.

Art. 38 Plus de Transporte. Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un Plus de Transporte mensual de 30 Euros para compensar los desplazamientos diarios que se produzcan hasta su lugar de trabajo.

Art. 39 Incremento del IPC. Desde el 1 de Enero del año 2006 los trabajadores percibirán mensualmente, un incremento salarial correspondiente al IPC. real más un 1%, para el año 2007 el IPC. real más 0,6%, 2008 el IPC. real más 0,6% y para el año 2009 el IPC. real más un 0,7%.

Art. 40 Horas extraordinarias. El exceso de horas realizadas fuera de la jornada laboral serán compensadas a razón de 7'25 Euros por hora.

Art. 41 Plus reducción. Ante la petición de reducir la jornada en fechas de verano, feria y fiestas y la imposibilidad de concederlo por necesidades organizativas del servicio, se compensará a los trabajadores con 20 euros de retribución mensual

Art. 42 Publicación del Convenio. Los gastos que se ocasionen con motivo de la edición del presente Convenio, serán sufragados por la Empresa en un número suficiente que permita su distribución para todos los trabajadores afectados.

## Disposiciones finales 1

Todos las legislaciones, acuerdos, disposiciones, decretos, etc. que sean más favorables que las pactadas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores afectados.

## Disposición final 2:

Fruto del entendimiento entre las partes negociadoras ha sido el presente convenio y el correcto y natural curso de la negociación, expresando finalmente que con fundamento en el mismo, consideran que el coste hora laboral global, para el año-base 2006, quedaría en 13 euros/hora, aplicándole a partir de ese año, los incrementos que se pacten.

Habida cuenta este fundamento, se considerarán temerarias e incurras en competencia desleal planteamientos de ofertas comerciales por las empresas que no cubran ese mínimo coste laboral y los costes añadidos derivados de la estructura necesaria para el servicio, la gestión diligente del mismo, y el debido cumplimiento de las obligaciones fiscales y sociales.

Aquellas empresas, trabajadores o sus representantes, pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria cualquier incumplimiento de lo dispuesto en este artículo, quedando facultados los miembros de dicha Comisión Paritaria para iniciar las acciones legales o de denuncia de la empresa ante quien corresponda o se considere pertinente.

Nº 12.594