
ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA MUNICIPAL "LIMPIEZA PÚBLICA DE LA COSTA TROPICAL, S.A." CELEBRADA EL DÍA 25 DE ABRIL DE 2016.

En la Sala de Comisiones del Excmo. Ayuntamiento de Motril, sita en Plaza de España nº 1 de esta ciudad, siendo las diecinueve horas y treinta minutos del día veinticinco de abril de dos mil dieciséis, se reúne, debidamente convocado, en primera convocatoria, el Consejo de Administración de la Empresa Municipal "Limpieza Pública de la Costa Tropical S.A.", en sesión extraordinaria convocada por el Presidente del Consejo de Administración de la empresa, al objeto de tratar los asuntos que figuran en el orden del día de esta convocatoria, con asistencia de los siguientes Consejeros nombrados por la Junta General de esta empresa municipal, en sesión celebrada el día 17 de julio del pasado año:

- **D. Sergio Gutiérrez Ramos**, en representación del Partido Popular (PP), correspondiendo a este grupo municipal un porcentaje de participación a efectos de voto ponderado dentro del seno del consejo del cuarenta por ciento (40 %).
- **D. Francisco Sánchez-Cantalejo López (Presidente del Consejo)**, en representación del PSOE, correspondiendo a este grupo municipal un porcentaje de participación a efectos de voto ponderado dentro del seno del consejo del veintiocho por ciento (28 %).
- **D. Francisco Fernández Fernández**, en representación del Partido Andalucista (PA), correspondiendo a este grupo municipal un porcentaje de participación a efectos de voto ponderado en el seno del consejo del veinte por ciento (20%).

No asiste D. Bonifacio Pérez García.

Asiste, asimismo, el Secretario del Consejo de Administración, D. Rafael Muñoz Gómez, el Adjunto a Gerente de la empresa, D. José María Crespo Palomares, y la Sra. Presidenta del Comité de Empresa de Interiores, D^a Felisa Arquero Fernández.

Está presente el 88 % del voto ponderado posible en el Consejo de Administración, existiendo, por tanto, quórum suficiente al objeto de celebrar la sesión extraordinaria del Consejo de Administración de LIMDECO y tratar los asuntos consignados en el Orden del Día circulado al efecto.

PRIMERO.- APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES, SI LAS HUBIERA

Por el Sr. Secretario se procede a la lectura del borrador del acta del Consejo de Administración celebrado el veintiuno de marzo de dos mil dieciséis.

Seguidamente, toma la palabra el Sr. Gutiérrez Ramos y advierte que hay un error en la página dos, al cambiar el orden de sus apellidos.

Por su parte, el Sr. Fernández Fernández dice que en la página tres que él manifestó en aquella sesión que va a producirse un ahorro en el coste por jubilaciones o amortizaciones.

Por ello se añade un punto en el párrafo quinto de la página tres, quedando de la siguiente forma dicho párrafo *"Por su parte, el Sr. Fernández Fernández manifiesta que esas funciones en la actualidad la están realizando dos encargados, pagándosele doscientos euros/mes a cada uno de ellos. Añade que va a producirse un ahorro en el coste por jubilaciones o amortizaciones"*.

Asimismo, la Sra. Arquero Fernández manifiesta que en la página quinta en el párrafo tercero en el último inciso hace referencia a Limdeco Exteriores, cuando tendría que referirse a "Limdeco Interiores".

Seguidamente, se somete a votación el acta, aprobándose por unanimidad de los asistentes, con las rectificaciones mencionadas.

SEGUNDO.- PROPUESTA DEL CONSEJERO D. SERGIO GUTIÉRREZ RAMOS

TERCERO.- PROPUESTA DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE MEJORA DEL CONVENIO DE LIMDECO INTERIORES

Se acuerda que se someta a debate y votación, conjuntamente, los puntos dos y tres del orden del día.

Seguidamente, se da cuenta de una propuesta del Consejero D. Sergio Gutiérrez Ramos, que manifiesta:

"Que ante las movilizaciones que se vienen produciendo en el Ayuntamiento de Motril, por parte de los trabajadores del Servicio de Limpieza de interiores de la mercantil en las que se reivindica una equiparación de derechos y obligaciones con el servicio de exteriores y demás servicios generales de la entidad, se hace necesario e imprescindible que se aborde el tema por parte de la dirección de la empresa.

A tal efecto, se solicita la celebración de un consejo de administración extraordinario, donde de forma monográfica se acometa, se debata y se tomen los acuerdos oportunos en relación a este conflicto, referido a Limdeco Interiores."

A continuación, se da cuenta de la propuesta del presidente del consejo de administración de mejora del convenio de Limdeco Interiores, que indica:

"El acuerdo de mejora de interiores se ha consensuado con la parte social en todos sus extremos, excepto en una palabra.

El artículo 11.5, en cuanto a los acuerdos de la comisión mixta, los mismos se adoptarán por mayoría. En este supuesto, entiende la CGT que debería constar por unanimidad. Esa es pues, la única discrepancia existente.

Por todo lo demás, el texto ha sido aprobado en su integridad.

Es en la práctica, una equiparación al convenio colectivo de Limdeco exteriores, con las singularidades que en el mismo se contienen.

El coste económico de más para el 2.016 que tiene para la mercantil asciende a 11.018'19 €, debido a las reclasificaciones salariales reguladas, circunstancia que se aplicó, de igual modo, en exteriores en cuanto a la reclasificación salarial pactada para los peones conductores y oficiales administrativos de segunda.

Se acompaña como documento el acuerdo de mejora."

Asimismo, se transcribe el acuerdo de mejora de limdeco interiores:

Artículo 1.- Partes signatarias y concurrencia de convenios.

El presente texto del Acuerdo de Mejoras de LIMDECO Interiores es firmado por el Comité de Empresa representado por D^a Asunción Jerónimo Mora, D^a Felisa Arquero Fernández, D^a María Dolores Hernández Barros, D^a Josefa García Luna y D^a Rosario Isabel Cabrera López, y por la Empresa representada por D. Francisco Sánchez Cantalejo López, D. José María Crespo Palomares, D. Daniel Gallego Molina y D. Eduardo Heras Sáez.

La regulación de las condiciones establecidas en este Acuerdo, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en virtud de la legislación vigente. Todo aquello que no venga regulado en este Acuerdo, se remitirá a lo establecido por el IV Convenio de Limdeco Exteriores, el Convenio Provincial de la Provincia de Granada o Sectorial en su caso.

Artículo 2.- Ámbito temporal y funcional

El presente Acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2015, sea cual fuere la fecha de la firma del mismo o de su publicación en el B.O.P. La duración del mismo será hasta el 31 de diciembre de 2020, o hasta que concluya el periodo de aplazamiento de la deuda con Seguridad Social y Hacienda si este fuese superior.

El presente Convenio obliga a la Empresa y a la totalidad del personal del servicio de limpieza de edificios y locales de instituciones no sanitarias, interiores, comprendido en sus ámbitos funcional, personal y territorial, teniendo naturaleza normativa conforme al

Título III del Estatuto de los Trabajadores, dada la representatividad y legitimación de los firmantes.

Se excluye al personal de alta dirección, de libre designación por la Empresa que se rige por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa que le resulte de aplicación.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga

La denuncia del Acuerdo se podrá hacer 2 meses antes de su vencimiento. De no mediar denuncia del Acuerdo, de cualquiera de sus prorrogas, o mientras exista deuda con los acreedores (Seguridad Social y Hacienda), se producirá automáticamente la prórroga el Convenio como acuerdo de mínimos. Esta será por periodos de un año. En caso de prórroga, el presente Acuerdo quedara prorrogado en todo su articulado salvo las tablas salariales que se deberán negociar los incrementos salariales. Estableciéndose como subida mínima la recogida en PGE para las empresas públicas.

Artículo 4.- Carácter normativo

El presente Acuerdo deberá ser ratificado por la Asamblea de Trabajadores y el Consejo de Administración, y mantendrá su vigencia normativa hasta tanto no sea negociado y formado un nuevo acuerdo, quedando de este modo cubierto el período de transición entre ambos.

Artículo 5.- Carácter permanente

Tendrá carácter permanente todos los artículos del Acuerdo excepto cuando sean sustituidos por mutuo acuerdo de las partes negociadoras, sin que en ningún caso, puedan suprimirse o modificarse por laudo o arbitraje al que no se hayan sometido ambas partes.

Artículo 6.- Incremento salarial

Se equiparán los salarios brutos anuales de los trabajadores afectados por este Acuerdo con respecto a los afectados por el IV Convenio de Limdeco Exteriores vigentes a 01.01.2015, así como los incrementos futuros que se produzcan.

El/la Limpiador/a percibirá el mismo importe bruto anual que un Peón, el/la Peón especializado / conductor / limpiador igual que un Jefe de Equipo, el/la Supervisor/a igual que un Capataz, el/la Técnico/a Laboral igual que un Encargado de Distrito o zona y el/la Encargado/a General de confianza y de libre designación como un Subencargado General. En todo caso, las retribuciones del personal de Interiores, no podrá ser superior a sus equivalentes de Exteriores. La equiparación se producirá a partir del 01.01.2016.

Artículo 7.- Cláusula de revisión salarial

Se formalizará dicha revisión de igual manera que se haga en el IV Convenio de Limdeco Exteriores.

Artículo 8.- Garantía de salario mínimo

Si la Empresa decidiese atenerse al artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores con la finalidad de inaplicar las tablas salariales del Convenio Provincial del Sector (CPS), se garantiza siempre y como mínimo, que se deberá aplicar la tabla salarial de empresa para el año 2020 pactada entre partes y recogida en el Anexo I del IV Convenio de Limdeco Exteriores, actualizadas según PGE, no pudiéndose aplicar otras por debajo de ellas.

Esta condición, se deberá hacer pública en el pliego de licitación de un hipotético proceso de subrogación del servicio.

Artículo 9.- Nuevas medidas de ajuste.

Si hubiese nuevas medidas de ajuste por otras administraciones, de carácter económico o estructural, no serán acumulables a las establecidas en el presente acuerdo.

Artículo 10.- Consideraciones más beneficiosas del Excmo. Ayuntamiento de Motril.

Se garantiza la regulación en un plazo máximo de tres meses desde la firma del presente Acuerdo, de aquellas condiciones más beneficiosas que en materia de cómputo anual de horas, y mejoras sociales tengan los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Motril, para incluirlas en el presente Acuerdo.

Artículo 11.- Comisión Mixta.

1. Se creará una Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Acuerdo que entenderá de la aplicación del mismo.
2. Esta Comisión estará compuesta por los miembros firmantes de este Acuerdo, pudiendo ser sustituido el miembro de cualquier parte por otro de la misma por cualquier motivo. La Comisión Mixta contará con un secretario, nombrado alternativamente por los representantes de los trabajadores y Empresa para cada reunión. Será estable en cuanto a la nominación de sus miembros, no pudiendo asistir otros que no tengan el citado nombramiento, salvo los suplentes.
3. La Empresa y cada uno de los sindicatos presentes en la Comisión Mixta podrán ser asistidos en la reunión por un asesor/a, cada uno de ellos.

4. Corresponde específicamente a la Comisión Mixta las siguientes funciones:
- a. Interpretación de la totalidad del texto articulado del Acuerdo.
 - b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - c. Facultad de conciliación y nombramiento de árbitros.
 - d. Proponer la subsanación de posibles errores de clasificación profesional y cálculo de las tablas de retribuciones.
 - e. Cualquier otra que le sea asignada expresamente en este Acuerdo.
 - f. Cualquier problema relativo a la jornada laboral y horario.
 - g. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Acuerdo.
5. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y se recogerán en actas, dichas actas deben ser leídas, aprobadas y firmadas antes de que concluya cada una de las reuniones de esta Comisión Mixta. Serán expuestas para público conocimiento en los tablones de anuncios de la Empresa. Estos acuerdos vincularán a ambas partes durante la vigencia del presente Convenio, al cual se anexarán.

Para los casos de inaplicación del Convenio, finalizado el periodo de negociación sin acuerdo de las partes, la cuestión será sometida al conocimiento y resolución de la Comisión Mixta. Si en el seno de ésta tampoco se alcanzara el acuerdo, se recurrirá a los Servicios Extrajudiciales de Conflictos Laborales.

6. La Comisión se reunirá siempre y cuando lo soliciten cualquiera de los Sindicatos presentes o la Empresa. Será obligatoria para las partes la asistencia a las reuniones que se convocarán por el Secretario con una antelación mínima de 48 horas, con fijación del orden del día. En aquellos temas que se planteen en la Comisión Mixta que requieran respuesta por la Empresa, deberán tener contestación en plazo de diez días laborables, a contar desde la celebración de dicha reunión. El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos se entiendan necesarios para mejor comprensión y resolución del asunto que se promueva ante ella. El acta se redactará, se someterá a aprobación y se firmará al término de dicha reunión.

Artículo 12.- Garantías de las condiciones laborales y Promoción Interna.

- a. Cuando un trabajador/a sea despedido sin causa justificada y en el Juzgado Social se declare el despido improcedente o nulo, la Empresa tendrá la obligación de readmitir al trabajador/a con todos sus derechos y retribuciones que estuviera percibiendo desde el momento del despido. En todo caso será opción del trabajador/a acogerse a esta readmisión o a percibir las indemnizaciones que marque la ley.
- b. La Empresa entregará al Comité de Empresa, junto a la copia básica del contrato, una fotocopia del parte de alta, debidamente diligenciada por la Tesorería de la Seguridad Social. Si el trabajador/a causare baja en la Empresa, sea cual fuera el motivo, (excepto que hubiere un cambio de titularidad), ésta queda obligada a darle, junto a una fotocopia del parte de baja diligenciado

por la Tesorería de la Seguridad Social, un certificado de la Empresa en que se haga constar los días por el cotizados, así como la cuantía de las bases establecidas, antes de los ocho días siguientes a la fecha de la baja. En este caso, dicho certificado deberá solicitarlo el trabajador/a.

- c. La Empresa entregará también una fotocopia de los TC'2 de los últimos seis meses, debidamente sellada por el Banco o la Tesorería de la Seguridad Social, en el momento de extender el antedicho certificado, siempre que el mes en el que se ha dado de baja haya vencido.
- d. Mantenimiento de los trabajadores adheridos a la contrata: Todos los trabajadores acogidos a este convenio no podrán ser trasladados fuera de la comarca natural de Motril salvo mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa con independencia de las nuevas contrata que esta pueda tener con otros Ayuntamientos o empresas.

Promoción Interna:

La Empresa facilitará la promoción interna. Cuando esta necesite cubrir un puesto fijo, estará obligada a convocarla a concurso según los procedimientos que en cada caso apruebe el Consejo de Administración. Los trabajadores fijos, participarán para acceder a las categorías superiores. En esta convocatoria se valorarán entre otros los méritos en razón de tiempo de servicio en la Empresa. La Empresa, antes de elevar la propuesta al Consejo de Administración, recabará del Comité de Empresa sus opiniones respecto de la convocatoria e intentará consensuarla.

Artículo 13.- Garantía de la estabilidad en la relación de trabajo.

- a. Con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, la dimensión de la plantilla fija será según los servicios permanentes que desempeñe la Empresa. Los nuevos servicios con carácter permanente que se vayan creando se ocuparán con personal fijo.

En el caso de que la Empresa decida por cualquier motivo prescindir de cualquier servicio o departamento dentro de la misma, los trabajadores con contrato fijo que estén adscritos a ese servicio o departamento continuaran en la Empresa con el mismo salario. Los complementos serán los que correspondan por su nuevo puesto de trabajo.

- b. Los contratos de trabajo serán visados por la Oficina de Empleo y presentados en dicho organismo para su diligenciamiento, siendo devueltos dos ejemplares, uno para la Empresa y otro para el trabajador/a.
- c. La Empresa deberá entregar al trabajador/a copia de su contrato según legislación vigente.
- d. Las modalidades de contratación se realizarán de conformidad con lo regulado en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse y nunca a través de las empresas de trabajo temporal.

- e. A partir del 1 de enero de 2016, la Empresa se verá obligada a cubrir cualquier tipo de vacante: jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente. Lo anteriormente redactado dependerá de la evolución de la plantilla. En ese momento, ambas partes se reunirán para decidir la necesidad y/o conveniencia de continuar amortizando puestos, o se procede a la cobertura de vacantes.

Artículo 14.- Preaviso del cese al personal de la plantilla.

El plazo de preaviso establecido para comunicar a los trabajadores la rescisión de su contrato, se acuerda en quince días naturales, excepto en aquellos contratos en que sea manifiestamente imposible determinar la fecha de finalización.

La Empresa, en caso de no cumplir esta obligación abonará en la liquidación el importe de los días que falten para su preaviso establecido en el párrafo anterior, tomándose como base para su cálculo la nómina del mes anterior.

Artículo 15.- Protección de desempleo.

Regulación de plantilla:

Toda nueva contrata estará obligada al mantenimiento de todos los trabajadores de la plantilla de la misma, así como todos los derechos adquiridos, incluida la antigüedad.

En el caso de una autorización por la Dirección Provincial de Trabajo o cualquier otra autoridad competente, de una regulación de plantilla o regulación de empleo individual o colectivo según la legislación vigente, los trabajadores tendrán derecho a:

- a. Una indemnización de 60 días de salario por año de servicio en la Empresa, en el ámbito temporal que establece la Ley, que le será satisfecha por la propia Empresa.
- b. Volver a la Empresa en caso de ampliación de plantilla teniendo preferencia sobre otros que no hubieran estado antes; para ello, la Empresa tendrá que comunicárselo con tiempo suficiente. Los puestos a los que tendrá derecho a acceder serán: el mismo que ocupaba en el momento de la regulación, uno similar o de inferior categoría, teniendo preferencia para ocupar el que tenía anteriormente.
- c. En estos supuestos de expediente de regulación de plantilla o regulación de empleo individual o colectivo, se seguirán las normas establecidas legalmente en orden a quienes tienen preferencia a permanecer en la Empresa, teniendo en cuenta que tendrán derecho de permanencia en la misma aquellos trabajadores con mayor antigüedad.
- d. Durante la duración del presente acuerdo, y en tanto en cuanto exista deuda con los acreedores (SS y AEAT), la Empresa se compromete a no realizar expediente de regulación colectivo o individual, tanto de carácter extintivo o

temporal, ni extinciones de contrato por causas objetivas fundadas en causas económicas, técnicas, de producción, o de cualquier otra índole.

- e. En el supuesto de que en un futuro, la Empresa hubiese de aplicar alguna medida extintiva de la relación laboral a su plantilla, bien colectiva, o individual, se reconoce la validez de regulación recogida en los artículos 11 y 43 del actual Convenio Colectivo de LIMDECO Exteriores (60 días por año trabajado en el ámbito temporal que establece la ley). Esta condición, se deberá hacer pública en el pliego de licitación de un hipotético proceso de subrogación del servicio, viéndose obligada la Empresa concesionaria a aceptar dichas condiciones.

Indemnizaciones:

Se remite a lo establecido en el IV Convenio Colectivo de Limdeco Exteriores.

Artículo 16.- Excedencias.

Todos los trabajadores con antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria de hasta 5 años. En caso de solicitud de un trabajador/a, la Empresa tendrá la obligación de contestar en un periodo inferior a dos meses.

Todas las excedencias darán lugar a que la Empresa cubra con un contrato temporal de igual duración al de la excedencia. La cobertura de estas vacantes, dependerá del Plan de reorganización del servicio. En ese momento, ambas partes se reunirán para decidir la necesidad y/o conveniencia de continuar amortizando puestos, o se procede a la cobertura de vacantes.

Terminado el periodo de excedencia, el trabajador/a solicitará su reintegro en la Empresa, la cual deberá ocuparle en el mismo puesto de trabajo con la misma categoría, todo ello en el plazo máximo de dos meses.

La Empresa lo readmitirá en el mismo plazo, en la misma categoría, sin que tenga la obligación de respetarle el puesto que tenía antes de solicitar la excedencia.

Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retribuida con reserva de puesto de trabajo con un máximo de tres meses.

Para la concesión de dicha excedencia el trabajador/a deberá solicitarla con una anterioridad mínima de un mes.

Cuando se haga uso de este derecho, agotando el plazo máximo de los cinco años, no podrá volver a solicitar de nuevo la excedencia hasta transcurrida otros dos años, salvo excedencias sindicales o cargos públicos.

Cuando un trabajador/a fuera elegido para un cargo sindical o público tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia, debiendo la Empresa reintegrarlo a su puesto de trabajo al término de ésta y con la obligación del

trabajador/a de ocuparlo en el plazo de un mes contado desde el cese de su cargo sindical o público.

Artículo 17.- Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador/a de la Empresa, se harán por escrito y en impreso modelo según Anexo a este Acuerdo y ante la presencia de un representante de los trabajadores de la Empresa, o del centro de trabajo, quien vendrá obligado a firmar la entrega del mismo al trabajador, haciendo constar sus observaciones en su caso. También podrá estar presente un representante de los sindicatos que participan en la negociación, de no cumplirse tales requisitos, el finiquito no tendrá carácter liberatorio. Se tendrá por cumplido dicho requisito, si el representante de los trabajadores es citado con antelación de tiempo razonable y éste no comparece.

Los finiquitos que se realicen a los trabajadores que causen baja por larga enfermedad, no tendrán carácter liberatorio hasta que no dictamine el Tribunal Médico de la Seguridad Social.

Artículo 18.- Retención y prisión del trabajador /a.

En caso de que el trabajador /a afectado por este Acuerdo sufra detención o prisión preventiva o definitiva, la Empresa si bien podrá darles de baja a todos los efectos de su plantilla y de la Seguridad Social, desde que se produzca la falta al trabajo por dicha causa, sin embargo, se obliga a readmitirlo en el mismo puesto de trabajo que tenía al producirse su prisión, respetándoles su antigüedad siempre que el tiempo de privación de libertad que sufra el trabajador /a no exceda de dos años y siempre que el contrato sea superior a la condena y por el tiempo que reste. Para poder ejercitar este derecho, el trabajador /a afectado deberá incorporarse a la Empresa dentro del mes siguiente a su puesta en libertad, percibiendo sus retribuciones salariales desde el día en que se incorpore al trabajo.

Artículo 19.- Jubilación.

Como medida de promoción de empleo y mejora social, se establece la jubilación obligatoria al cumplir la edad recogida por la Ley. Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que el trabajador no reune al momento de cumplir dicha edad el suficiente periodo de carencia para causar el derecho a la pensión de jubilación, no causara baja, produciéndose la jubilación obligatoria en la misma fecha en que se contemple el periodo de cotización mínimo exigido en cada momento por la Seguridad Social.

La Empresa conjuntamente con sus representantes sindicales, podrán negociar condiciones y primas para aquellos trabajadores que decidan acogerse a planes de jubilación voluntaria anticipada.

A partir del 1 de enero de 2016, la Empresa estará obligada a ocupar el puesto del trabajador que se acoja a cualquier tipo de jubilación. La cobertura de dichas

vacantes generadas por jubilación, dependerá de la reorganización del servicio. En ese momento, ambas partes se reunirán para decidir la necesidad y/o conveniencia de continuar amortizando puestos, o se procede a la cobertura de vacantes.

Artículo 20.- Ropa de trabajo.

Al personal afectado por este Acuerdo se le entregará la siguiente ropa de trabajo:

Verano: 1 pantalón y 1 camisas.

Invierno: 1 pantalón, 1 camisas y 1 chaqueta, forro polar o jerseys, a elegir por el trabajador/a.

El calzado y la ropa serán repuestos en caso de deterioro.

La empresa dotará de ropa de trabajo adecuada en los casos de mujeres embarazadas, y aquellos puestos que requieran ropa especial.

El Comité de salud Laboral determinará en cada momento la uniformidad.

Artículo 21. Jornada laboral.

Al finalizar el año 2015, se garantiza que la jornada a cómputo anual de los trabajadores de LIMDECO Interiores, será igual a la de los trabajadores del Ayuntamiento de Motril.

La reducción de jornada será de aplicación desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, así como en Navidad y Semana Santa. Debiéndose de establecer su regulación definitiva por la Mesa Negociadora de este Acuerdo, teniendo en consideración los parámetros expuestos. Así mismo el día 31 de diciembre, inhábil para el Ayuntamiento, será sustituido por el día del Maestro para el personal que preste sus servicios en colegios y por el día de Santa Rita para los demás.

La jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales, y su distribución estará en función de las características del centro donde esté adscrito el trabajador/a.

Todos los trabajadores/as de la Empresa dispondrán de un tiempo de 30 minutos dentro de su horario laboral para el bocadillo, dicho tiempo tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Si por necesidad del servicio, dado su carácter público, se necesitara que algún servicio o turno tuviese que cambiar de horario, se resolverá previo informe al Comité de Empresa y secciones sindicales.

El párrafo anterior queda temporalmente en suspenso a tenor de la Ley 3/2012, de 6 de Julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de Julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y demás normativa de obligado cumplimiento.

Artículo 22.- Vacaciones.

Lo redactado a continuación y en referencia a las vacaciones (23 días anuales) queda temporalmente en suspenso a tenor de la Ley 3/2012, de 6 de Julio de medidas

urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de Julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y demás normativa de obligado cumplimiento. Por lo que en la actualidad las vacaciones anuales serán 22 días.

Todos los trabajadores/as, cualesquiera que sea su antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar efectivamente de un periodo de vacaciones de veintitrés días laborables, no sustituibles por compensación económica ni de otra índole. Estos días serán ininterrumpidos, salvo acuerdo entre el trabajador /a y la Empresa.

Los Trabajadores de limpieza de edificios y locales (interiores) disfrutarán sus vacaciones en el periodo entre el 25 de junio y finales de agosto. Excepcionalmente se podrá disfrutar fuera de ese calendario siempre que la organización del trabajo lo permita. Para ello el trabajador deberá solicitarlo previamente y existir informe favorable del gerente. El personal de apoyo disfrutará sus vacaciones en el periodo consensuado con la empresa.

La baja temporal por enfermedad o accidente no impide el devengo del derecho a vacaciones. La baja ocurrida durante el disfrute de las mismas no interrumpe el transcurso de su duración. Si la baja se produjera antes de iniciarse el periodo de vacaciones, el afectado tendrá derecho a que se le señale un nuevo periodo dentro del año natural. A finales de cada año se confeccionará un calendario de vacaciones por la Empresa con participación del Comité de Empresa que se pondrá en el Tablón de Anuncios. Este calendario sólo podrá modificarse mediante acuerdo entre el trabajador y la Empresa, dando conocimiento al Comité de Empresa.

Las vacaciones tendrán carácter rotatorio.

Los trabajadores /as podrán cambiar, entre sí, el periodo de disfrute de las vacaciones que les haya correspondido en el cuadrante de ese año, siempre que dicho cambio sea aceptado por la Dirección de la Empresa. En su caso la negativa será motivada.

En los casos que un trabajador /a ingrese en el transcurso del año y mientras no se incluya en el cuadrante de vacaciones, se considerará como periodo de vacaciones los últimos días del año o contrato.

Igualmente se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones tras el periodo de licencia de gestación, siempre que no se hayan disfrutado previamente y dentro del año natural.

Artículo 23.- Permisos y Licencias.

Lo redactado en el presente artículo, queda temporalmente en suspenso a tenor de la Ley 3/2012, de 6 de Julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de Julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y demás normativa de obligado cumplimiento.

- a. Asuntos particulares: Se establecen ocho días de asuntos particulares. Estos días no son justificables, serán retribuidos y no recuperables. Se disfrutarán de forma

continuada o fraccionada a elección del interesado, en cualquier época del año, autorizándose o no en función de las necesidades del servicio.

- b. Los Asuntos particulares se podrán acumular a las vacaciones y se concederán por autorización del Jefe del Servicio al que se encuentre adscrito el interesado, en caso de denegación el informe de dicho jefe será motivado.
- c. Los trabajadores/as tendrán derecho a licencias por los siguientes motivos:
- d. Matrimonio 18 días.
- e. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia 2 días.
- f. Licencia por Asuntos Propios: Este tipo de licencia, sin percepción de haberes, se concederá hasta el plazo máximo de seis meses, cuando la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el servicio. Antes de la resolución deberá darse audiencia al interesado. El plazo mínimo de este permiso será de 15 días.
- g. Por nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. (3 días en la misma localidad y 5 días en distinta localidad. Ampliándose estos cinco días en un día más por cada 500 Kms de distancia que haya de recorrer el trabajador solicitante). En caso de enfermedad grave los tres días laborables, no tendrán porque ser consecutivos. Remitiéndolos a lo redactado en el Ayuntamiento de Motril.
- h. Por realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal. (en los términos que se determine legalmente).
- i. Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- j. El trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo con la reducción proporcional de sus retribuciones.
- k. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centro oficiales durante los días de su celebración.
- l. El Trabajador con un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada de media hora.
- m. Por necesidades de la gestación, ocho días durante el embarazo y a elección voluntaria de la trabajadora.
- n. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de diecisiete semanas interrumpidas, ampliables por parto múltiple a diecinueve semanas. Los periodos de permiso se distribuirán a opción de la interesada,

siempre que, seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

- o. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute hasta cuatro de las últimas semanas de 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 su salud.
- p. En los supuestos de adopción de menores de nueve meses, el trabajador tendrá los mismos derechos que los recogidos en el párrafo anterior.
- q. Los trabajadores/as a quienes les falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación, podrán optar a su solicitud, de la reducción de la jornada de trabajo hasta un medio con la reducción retributiva en igual proporción, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- r. La reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos/as trabajadores/as que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio le permitan.
- s. Por boda de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Ampliándose estos días en un día más por cada 500 Kms de distancia, que haya de recoger el trabajador solicitante. Remitiéndonos a lo redactado en el Ayuntamiento de Motril.

Artículo 24.- Fiestas.

Se atenderá a lo establecido en el calendario formulado por la Delegación Provincial de Trabajo, asimismo será fiesta el día 24 y 31 de diciembre.

Durante la semana de fiestas patronales de Motril se reducirá la jornada en 2 horas al día.

Los trabajadores que les coincidan un día festivo con el de su descanso semanal, disfrutará de éste otro día hábil acordado con el encargado.

Artículo 25.- Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección, informando en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo a los representantes legítimos de los trabajadores.

Artículo 26.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Por necesidades organizativas o de servicio, el trabajador/a podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior a la que tiene legalmente reconocida, siempre que su capacidad profesional lo permita. La Empresa estará obligada a cubrir dicha plaza cuando se esté realizando más de un mes, y deberá convocarla en el plazo máximo de un mes mediante promoción interna.

Los periodos máximos fijados para el ejercicio de la superior categoría no serán de aplicación cuando se trate de cubrir personal con reserva de puesto de trabajo (Incapacidad temporal, vacaciones, excedencias...).

Por razones perentorias o imprevisibles, los trabajadores podrán ser destinados a realizar trabajos de inferior categoría por el tiempo indispensable, no pudiendo ser este tiempo superior a un mes, debiendo retornar a la categoría original una vez haya concluido la circunstancia que obligó al cambio.

El trabajador/a afectado por la prestación del trabajo de inferior categoría, deberá percibir el salario correspondiente a la categoría que tiene legalmente reconocida.

En cualquier caso la empresa informará al Comité de Empresa de las razones objetivas que han llevado a dicha actuación.

Como excepción a lo establecido en el primer párrafo, los puestos de trabajo de Peón podrán ser ocupados por Peones Especialistas sin que ello fuera considerado como inferior categoría.

Artículo 27.- Estructura salarial, Conceptos, Dietas y Desplazamientos.**Estructura salarial y Conceptos**

Conforme a lo establecido en el IV Convenio Colectivo de Limdeco Exteriores.

Dietas y Desplazamientos

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse, comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

- Media manutención (almuerzo o cena): 26,14 euros.
- Alojamiento (pernoctar): 52,29 euros.

Teniendo como referencia mínima lo estipulado por la Agencia Tributaria.

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de esas actividades, la empresa facilitará para los desplazamientos, los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús, billete de tren o avión. Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje se abonará a 0,17 euros por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudieran ocasionar. La empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación, multa, etc., que se pudiera ocasionar.

La Empresa informara al Comité mensualmente, por escrito, de todos los trabajadores que hayan percibido dietas y/o kilometraje, especificando el importe y el motivo de estas.

Artículo 28.- Locomoción.

Viene a cubrir los gastos ocasionados por los desplazamientos entre los diferentes centros de trabajo. Corresponderá el abono de esta cantidad a las trabajadoras que dentro de una misma jornada:

- Tengan que desplazarse entre centros ubicados en núcleos de población diferentes.
- Tengan que desplazarse entre tres o más centros independientemente del núcleo de población en que estén ubicados dichos centros.

Se abonará a razón de 3,18 € por día, cuando se dé alguna de las circunstancias descritas con el límite de 60,10 € mensuales.

Artículo 29.- Mejoras sociales.

Las mejoras sociales incluidas en el presente convenio colectivo de empresa quedaran en suspenso durante la duración del Plan de saneamiento del Ayuntamiento de Motril. Quedaran restituidas a la vez que se haga en el Ayuntamiento de Motril. En caso de subrogación, quedarán automáticamente restituidos todos los derechos suspendidos temporalmente.

- Ayuda por matrimonio: Se abonará la cantidad de 182,72 euros por matrimonio a quien lo solicite, y el doble si ambos contrayentes son trabajadores de la Empresa.
- Ayuda por natalidad o adopción: Se abonará la cantidad de 182,72 euros por hijo nacido o adoptado.
- Ayuda a minusválidos: Se abonará la cantidad de 81,21 euros / mes, por cada hijo minusválido que tenga a su cargo el trabajador /a, con independencia de cualquier otro tipo de ayuda a la que tenga derecho dicho trabajador /a en virtud de la legislación vigente.

- Prótesis oculares: Será de 108,28 euros por año y unidad familiar, entendiéndose como tal, las parejas de hecho que así lo acrediten.
- Prótesis dentales: Será de 236,86 euros por año y unidad familiar, entendiéndose como tal, las parejas de hecho que así lo acrediten.
- Otras prótesis: Según 3 presupuestos y facturas hasta un máximo de 600€.
- Medicina no tradicional: Cuando no exista tratamiento de una enfermedad dentro de la medicina tradicional, se podrá acudir a otra medicina alternativa, abonándose por la Empresa, el 60% del importe de las facturas presentadas, previo informe médico.
- Ayuda psicológica: Se creará un fondo de 3.005,06 euros que se repartirá a final de año entre aquellos trabajadores que lo soliciten a lo largo del año, según los criterios fijados por la Comisión Mixta Paritaria, a los cuales se adjuntará informe del psicólogo y factura.
- Obtención y renovación de permisos de conducción: Por parte de la Empresa se abonarán los gastos de obtención y renovación de los permisos de conducir a aquellos trabajadores que por necesidades del puesto así lo soliciten previo informe favorable del Jefe respectivo y presentación de facturas.
- Anticipos reintegrables: Se creará un fondo destinado a anticipos reintegrables para el personal fijo con una cantidad mínima de 12.020,24 euros. La solicitud se realizará a la Comisión Mixta Paritaria, que de existir provisión suficiente la aprobará o rechazará, regulando los plazos y formas de reintegro:

Se establecen las siguientes condiciones:

1. Se concederán entre el personal fijo de la Empresa.
2. La cantidad no superará los 900 euros por trabajador.
3. El plazo para su devolución no será mayor a 10 meses.
4. El orden de concesión será por fecha de recepción de la solicitud a partir de la firma del Convenio Colectivo, considerándose que todas las solicitudes tienen el carácter de urgentes ante la imposibilidad de determinar objetivamente la necesidad individual de urgencia sin violar el derecho a la intimidad del trabajador.
5. Cada cuatro meses se tratará en la Comisión Mixta Paritaria la concesión de nuevos anticipos.
6. Solo se podrá conceder un nuevo anticipo a un mismo trabajador /a después de transcurrido un año de la devolución del anterior, salvo causa extraordinaria que estudiará la Comisión Mixta Paritaria.

Todos estos conceptos se actualizarán en el mismo tiempo y porcentaje en el que lo hagan en el Ayuntamiento de Motril.

Artículo 30.- Justificación de las faltas o ausencias al trabajo con motivo de enfermedad.

Cuando se abandone el trabajo por necesitar asistencia médica debido a enfermedad o accidente acaecidos en el puesto de trabajo, la ausencia se entenderá justificada. El trabajador /a deberá volver al trabajo si el médico no le da parte de baja, o no le diagnostica reposo.

Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencia, deberá solicitar de éste una justificación donde se especifiquen los motivos de la ausencia. De no presentar dicha justificación, la falta será considerada injustificada.

En los casos de visita al médico que no sean los casos de urgencia, el trabajador presentará un volante de justificante de visita al médico.

En cualquier de los casos el trabajador /a dará a conocer a la Empresa esta incidencia lo antes posible.

Cuando a un trabajador /a le den parte de alta, se incorporará al trabajo al día siguiente a la fecha de alta, si bien informará al encargado del servicio el día anterior a su incorporación.

Artículo 31. Ayuda de estudios.

La empresa abonará una ayuda de estudios anual para hijos de empleados de edad entre los 0 y 25 años que cursen estudios académicos oficiales (Preescolar, E.S.O., Formación Profesional, C.O.U. y Universitarios) cuantía anual para cada curso escolar será de 84€. Para los años de vigencia de este convenio, esta cantidad se verá incrementada conforme a los Presupuestos Generales del Estado del año anterior.

Estarán supeditadas al Plan de ajuste de la Empresa que a su vez se remite al Plan de ajuste del Ayuntamiento de Motril.

Las condiciones para solicitar dicha ayuda son:

1. Pertenecer a la plantilla de la empresa en calidad de fijo, o eventual con más de un año de contrato.
2. Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente.
3. Perderá por tanto, la opción a la ayuda, quienes repitan el curso para el que obtuviera la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la ayuda anterior. Salvo aquellos que cursen estudios de enseñanza obligatoria, que

independientemente del curso que estudien y los rendimientos de los mismos percibirán siempre la ayuda.

4. Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso, a excepción de aquellos que estén estudiando carreras de tipo universitario o medio, en cuyo caso tendrán derecho a las ayudas correspondientes a los estudios que estén realizando, siempre y cuando hayan superado las materias para las que recibieron ayudas en el curso anterior.
5. La edad máxima de los beneficiarios es de 25 años.
6. Para percibir estas ayudas deberán justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.
7. Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, 3 años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicita la ayuda.
8. Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar junto con el importe de solicitud, certificación del apartado 2.5 y certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.
9. La empresa, siempre que la organización del trabajo lo permita, facilitará la adaptación de la jornada habitual a las personas que cursen estudios oficiales. El trabajador deberá acreditar la realización de dichos estudios en la solicitud que realice ante la empresa. Asimismo, la empresa, correrá con el gasto que suponga la matrícula de la prueba para acceso a la Universidad para mayores de 25 años por una sola vez.

En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores a excepción de la limitación de edad, se aplicará la ayuda para los empleados que realicen estudios académicos oficiales.

La ayuda se abonará en la nómina del mes de noviembre.

Esta ayuda de estudios quedará en suspenso durante la duración del Plan de saneamiento del Ayuntamiento de Motril. Será restituida a la vez que se haga en el Ayuntamiento de Motril.

En caso de subrogación, quedarán automáticamente restituidos todos los derechos suspendidos temporalmente.

Artículo 32. Aseguramiento.

Indemnización por invalidez o muerte: La empresa contratará a su cargo un seguro de accidentes de trabajo con el fin de garantizar indemnizaciones por 35.000,00 euros en caso de fallecimiento, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo. La prima de este seguro estará financiada en un 100% con cargo a la empresa y afectará a todos los trabajadores afectados por este convenio. Este seguro tendrá la consideración de pago en especie, y como tal tendrá las deducciones oportunas ante quien corresponda.

Seguro de responsabilidad civil: La empresa contratará a su cargo un seguro de responsabilidad civil para todo el personal que de cobertura de cualquier tipo de acto como consecuencia del trabajo que realice hasta un máximo de 601.012,10 euros.

Artículo 33.- Complemento por incapacidad Temporal.

Lo redactado en el siguiente artículo, quedara en suspenso temporalmente a tenor de de la Ley 3/2012, de 6 de Julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de Julio, demás normativa vigente al respecto.

Los empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a que la empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas que le corresponda por esta situación, hasta el 100% del salario bruto.

Artículo 34.- Protección en el embarazo.

La trabajadora embarazada, además de los derechos que le reconoce la ley, tendrá derecho a elegir turno siempre que la organización del trabajo lo permita.

Artículo 35.- Salud Laboral.

Las medidas tendentes a garantizar la salud laboral en el ámbito de la empresa se definirán en la correspondiente Evaluación de Riesgos en cada uno de los puestos de trabajo de acuerdo con la Ley 31/1995 y otras disposiciones de menor rango que la afectasen. La participación de los trabajadores se realizará directamente a través de sus representantes o mediante su participación en el Comité de Seguridad y Salud, al que podrán pertenecer trabajadores no pertenecientes al Comité de empresa pero seleccionados por éste.

Artículo 36.- Faltas y Sanciones.

Se remitirá a lo establecido en el Convenio estatal.

Artículo 37.- Acoso Sexual en el trabajo.

Se remite a lo establecido en el convenio colectivo del Ayuntamiento de Motril.

Artículo 38.- Selección de personal, prueba de aptitud e ingreso al trabajo.

Cualquier proceso de selección en el que se realicen pruebas de aptitud tendrá garantizada la presencia de un miembro del Comité de Empresa con y voz y voto. Las

bases deberán de ser públicas y entregadas al Comité de Empresa 15 días antes de las pruebas.

Artículo 39.- Defensa jurídica.

La Empresa proporcionara inexcusablemente defensa jurídica a todos los trabajadores que sean atropellados o agredidos en acto de servicio, o por cualquier causa relacionada con el trabajo, siempre que esta no suponga perjuicio para la empresa o sea fruto de negligencia.

Artículo 40.- Protección integral contra la violencia de género. Actualizar según Ley vigente.

Según lo dispuesto en la Ley de Conciliación Familiar publicada el 16 de diciembre de 2005 expone:

En relación con las medidas encaminadas a la protección integral contra la violencia de género, se desarrollaran reglamentariamente (o en el ámbito del Convenio colectivo que corresponda) los siguientes derechos de las empleadas/os víctimas de violencia de género, derechos sobre cuyo ejercicio se guardara la más estricta confidencialidad:

- a. La empleada/o víctima de violencia de género que se vea obligada/o a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar, del órgano competente, el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad, o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de forzoso.
- b. Nueva situación de excedencia por razón de violencia de género sobre la empleada/o, para hacer efectiva su protección su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de la excedencia se percibirán las retribuciones integrales y, en su caso, las prestaciones sociales por hijo a cargo.

Artículo 41.- De las Secciones Sindicales. Se actualizara según Ley

Los Sindicatos o Centrales Sindicales podrán constituir las correspondientes Secciones Sindicales, según lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de Agosto (B.O.E. de 8 de Agosto de 1985), con los derechos y garantías que en ésta se contemplan.

Del título de la referida Ley en su artículo 9, se recoge y adopta lo siguiente:

- a. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales representativas, tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
 - A la excedencia forzosa o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
 - A la asistencia y el acceso de los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al Empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal de proceso productivo.
- b. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 42.- Derechos y garantías de los Delegados de las Secciones Sindicales y Comité de Empresa.

En la cuanto al del crédito mensual, nos remitiremos a lo contemplado en la Ley 3/2012, de 6 de Julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de Julio, y demás normativa vigente al respecto.

En aquellas reuniones del Consejo de Administración donde se debatan cuestiones de personal de interiores, asistirán con voz pero sin voto un representante del Comité de Empresa.

La Empresa estará obligada a informar al Comité de para su propia información en todo aquello que este establecido en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 43.- Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos, la Empresa descontará y aportará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros, a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de años prorrogables.

La Empresa liquidará mensualmente con la Sección Sindical correspondiente la transferencia de las cuotas según lo establecido en este artículo.

Artículo 44.- Subrogación.

El Ayuntamiento de Motril, estará obligado a trasladar literalmente al Pliego de licitación del servicio, las condiciones de subrogación pactadas entre partes mediante el presente Acuerdo, así como las recogidas en el Convenio Provincial y Marco General del Sector.

La empresa concesionaria del servicio vendrá obligada a la subrogación total de las plantilla, no pudiendo formular expediente de regulación de empleo colectivos e individuales. Así mismo, deberá aceptar y respetar las condiciones de trabajo vigentes y los derechos adquiridos.

La tabla salarial en caso de subrogación será la recogida en el anexo III, y esta quedará prorrogada durante los cinco primeros años de contrata, no pudiendo aplicar medidas restrictivas salariales de ningún tipo. Durante el periodo de prórroga de la tabla se procederá a su actualización tomando como base el IPC más 0,9%.

Indemnización por Subrogación: Los trabajadores de LIMDECO, recibirán la cantidad neta tras las deducciones legales oportunas, resultante fruto de la diferencia entre la tabla salarial recogida en el Anexo III y las aplicadas recogidas en el Anexo I. Esta diferencia salarial anual se acumulará año tras año mientras no coincidan. Dicha indemnización será satisfecha al trabajador por la empresa y así deberá constar en el pliego de licitación del servicio.

Esta indemnización se sumará a la de despido de 60 días por año trabajado en el supuesto hipotético de que la empresa concesionaria decidiese en algún momento, adoptar medidas extintivas de la relación laboral.

La indemnización por subrogación y la indemnización por Regulación individual, o colectiva, no serán acumulables.

Rescate del Servicio: Si el Ayuntamiento rescatara el servicio por cualquier circunstancia, no deberá hacer frente a las indemnizaciones por subrogación o regulación de empleo.

Si dentro de los 5 años siguientes al rescate, el Ayuntamiento concesionara el servicio, la empresa adjudicataria vendrá obligada al pago de las indemnizaciones por subrogación y por despido si lo hubiere de 60 días por año trabajado.

Mantenimiento dimensión actual de la plantilla: En caso de subrogación, la empresa entrante estará obligada a reponer todos los puestos amortizados desde la firma del presente acuerdo hasta la fecha de subrogación. La reposición se realizará en un plazo máximo de tres meses, con los derechos, y en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las

modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

- a. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate. Los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:
1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
 2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
 3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2. Con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
 4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
 5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio Colectivo estatuario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio (RCL 1985, 1791 y ApNDL 12753).
- b. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalente, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en

que, bien la empresa entrante o saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

- c. Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.
- e. Toda nueva contrata estará obligada al mantenimiento de todos los trabajadores de la plantilla de la misma, así como todos los derechos adquiridos, incluida la antigüedad al menos por un periodo no inferior a tres años, a partir de la fecha de la nueva contrata.

En el caso de una autorización por la Dirección Provincial de Trabajo o cualquier otra autoridad competente, de una regulación de la plantilla o regulación de empleo individual o colectivo según la legislación vigente, los trabajadores tendrán derecho a:

- a. Una indemnización de 60 días por año de servicio en la Empresa, que le será satisfecha por la nueva contrata.
- b. Volver a la Empresa en caso de ampliación de plantilla teniendo preferencia sobre otros que no hubieran estado antes; para ello, la Empresa tendrá que comunicárselo con tiempo suficiente. Los puestos a los que tendrá derecho a acceder serán: el mismo que ocupaba en el momento de la regulación, uno similar o de inferior categoría. Teniendo preferencia para ocupar el que tenía anteriormente.
- c. En estos supuestos de expediente de regulación de plantilla o regulación de empleo individual o colectivo, se seguirán las normas establecidas legalmente en orden a quienes tienen preferencia a permanecer en la empresa.

Artículo 45.- Anexo tablas salariales e indemnización.

Lo remitimos a lo establecido en el IV Convenio de Limdeco Exteriores.

ANEXO I:

MODELO DE FINIQUITO.

D. _____, con domicilio en
_____, que ha trabajado en la empresa
_____ desde ____/____/____ hasta ____/____/____ con categoría de
_____, con la fecha de hoy, en presencia del representante
de los trabajadores, se me exhibe la liquidación, saldo y finiquito.

Dicha cantidad se ingresará mediante transferencia en la cuenta bancaria del trabajador.

Con la firma del presente recibo finiquito, y una vez pagada la cantidad indicada, quedará extinguida la relación laboral y económica, sin tener nada más que reclamar por ningún concepto.

Se somete a votación ambas propuestas anteriormente transcritas, aprobándose por unanimidad de los asistentes.

Se va la Sra. Arquero Fernández.

RUEGOS Y PREGUNTAS

Toma la palabra el Sr. Fernández Fernández y pregunta por lo que ha pasado respecto a los que se ampliaron la jornada de trabajo en el anterior consejo de administración.

El Sr. Crespo Palomares contesta que algunos de ellos no han aceptado porque quieren que se les asigne un centro de trabajo determinado, y que en caso contrario, no les interesa la ampliación.

La Sra. Arquero Fernández pregunta si han renunciado a dicha ampliación.

El Sr. Crespo Palomares indica que no han renunciado, sino que no han firmado la ampliación, al existir ese problema. Asimismo, añade que antes existía una bolsa de trabajo.

Por su parte, el Sr. Sánchez Cantalejo López manifiesta que en verano el PFEA va a dar apoyo a la limpieza de las playas, entre otras.

El Sr. Crespo Palomares quiere manifestar respecto al acuerdo de mejora aprobado en este consejo, que algunos trabajadores que tenían demandado a la empresa, van a presentar el desistimiento de unos pleitos que tenían interpuesto.

Asimismo, el Sr. Crespo Palomares hace entrega de un escrito suscrito por un empleado de la mercantil llamado D. Celso Castro.

El Sr. Fernández Fernández dice, respecto de los trabajadores del taller, que siempre ocurre lo mismo y que hay que buscarle una solución al problema del taller. Y añade que hay varios mecánicos que no quieren hacer huelga. Habla, también, del coste que supone la guardia de los talleres, señalando que sale por unos dos mil euros, más el día siguiente, que descansan. Pide que se busque y se estudie alguna solución.

El Sr. Fernández Fernández ruega que se busca alguna medida alternativa para la guardia de los talleres, ya que los mecánicos no quieren hacer la guardia.

El Sr. Sánchez Cantalejo López dice que quieren una contraprestación distinta.

Asimismo, el Sr. Crespo Palomares hace entrega de dos escritos fechados el 16 de Diciembre del pasado año y el 14 de abril del presente año, suscritos por el empleado encargado del taller de la mercantil, D. Celso Castro Cuines.

A continuación, el Sr. Fernández Fernández pregunta si la mercantil ha contratado a un administrativo.

El Sr. Crespo Palomares le contesta que no se ha contratado a nadie. Y añade que quien contrata es el consejo de administración.

El Sr. Fernández Fernández indica que se refiere a los trabajadores del Aula Didáctica, dice que parecen administrativos, pues están siempre en la oficina, cuando su trabajo se hace en la calle.

El Sr. Sánchez Cantalejo López manifiesta que el viernes tienen una actividad en la plaza del MOMA. Añade que tienen más trabajo de Marketing. Además, dice que se informará de las funciones que tiene y que se informará de lo que hacen.

El Sr. Fernández Fernández ruega que todos los meses, estos trabajadores realicen una memoria explicando las funciones y trabajos realizados por el Aula Didáctica. Asimismo, pide que se haga un seguimiento mensual habida cuenta de las necesidades de convivencia y concienciación.

El Sr. Sánchez Cantalejo López habida cuenta del debate suscitado ruega que los empleados del Aula Didáctica acudan al mercadillo a concienciar a la ciudadanía.

Por unanimidad de los consejeros presentes se propone por unanimidad:

- Que mensualmente el consejo sea informado del trabajo del Aula Didáctica.
- Que el Aula Didáctica vaya un día a la semana a la puerta de los colegios del Municipio.

- Que el Aula Didáctica vayan todas las semanas al mercadillo y a las distintas plazas del Municipio.

Seguidamente, el Sr. Fernández Fernández pregunta qué ocurre con la grúa municipal.

El Sr. Sánchez Cantalejo López le contesta que se están preparando los pliegos administrativos y técnicos. Habla sobre una parcela existente en el kilometro uno donde puede depositarse los coches de la grúa municipal.

El Sr. Fernández Fernández pregunta sobre la posibilidad de otorgarse o concederse el servicio del punto limpio.

El Sr. Fernández Fernández pregunta por el trabajador y miembro del comité de empresa Sr. Castilla. Añade que como tienes horas sindicales, podría utilizarlas para venir al consejo de administración. Dice que lo honesto por parte de este trabajador sería que viniera al consejo de administración y explique y demuestre su honradez y lo buen sindicalista que es. Además, dice que puede venir acompañado de su apoderado.

El Sr. Sánchez Cantalejo López manifiesta que no está de acuerdo con esta última propuesta del Sr. Fernández Fernández. Dice que el tema del Sr. Castilla está zanjado.

Y no habiendo más asuntos que tratar y sin que los señores asistentes deseen hacer uso de la palabra, se levanta la sesión siendo las veinte horas del día al principio citado, extendiéndose la presente acta con el visto bueno de la Sr. Presidente, que como Secretario, certifico.

VºBº

El Presidente,