

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL OBIMACE S.L.U. CEUTA, PARA MODIFICAR ARTÍCULOS INDICADOS POR SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 90.5 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.****ACUERDO**

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de los trabajadores/as de la Empresa Municipal OBIMACE S.L.U. en su reunión del día 14 de mayo de 2019,

**ACUERDA**

**Primero.** – Modificar los artículos, indicados por la Subdirección General de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, en base a lo establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los trabajadores, sobre el Convenio Colectivo de la empresa “OBIMACE; SLU”, expediente 51/01/0003/ 2019, se adjuntan s Convenio Colectivo modificando artículos indicados por Subdirección General de Relaciones Laborales, además se modifica lo establecido en el art. 61 TRADICACION DE LA Consejería de Economía y Hacienda.

**Segundo.** - Se adjunta certificado de la Consejería de Hacienda de la Ciudad Autónoma, donde se confirma el cumplimiento de los establecido en el art.21.2 de la Ley 5/2015 de 30 de octubre, Estatuto Básico del Empleado Público y el art.103 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las BASES DEL Régimen Local.

**POR LA EMPRESA****Néstor José García León****Gregorio García Castañeda**Presidente Consejo del  
Administración OBIMACE

Gerente OBIMACE

**POR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES/AS**

Abdelatif M. Mohamed Almugha CC.OO      Sadek Dris Mohamed CC.OO

Abdelmalek Abselam Abdel-Lah CC.OO      Hosneddin Mohamed Ajluf UGT

**Asesor CC.OO**

Emilio Postigo García

Se acuerda por la comisión negociadora que las personas abajo indicada cursaran el Acta y modificación requerida por el Área de Trabajo.

Juan Luis Arostegui Ruiz  
Emilio José Postigo Robles

## II CONVENIO COLECTIVO OBIMACE

### CAPITULO I

#### AMBITO APLICACIÓN Y VIGENCIA

##### ARTÍCULO 1.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones económicas o profesionales entre la empresa OBIMACE S. L. y su personal, que presta servicios en la ciudad de Ceuta, quedando establecido su ámbito como Convenio de Empresa.

##### ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos/as trabajadores/as fijos, eventuales, que lo hagan por cuenta de la empresa mencionada en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio Colectivo. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio los/as trabajadores/as de libre designación.

##### ARTICULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

Con independencia de la fecha en que se publique en el *Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta*, este Convenio Colectivo extenderá su vigencia **por el periodo tres años desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022** entendiéndose automáticamente prorrogado en su totalidad hasta que las partes firmantes acuerden su renovación, o sustitución.

La prórroga será automática de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes con al menos dos meses de antelación a la fecha de su finalización.

En caso de prórroga, los incrementos salariales aplicables a cada uno de los conceptos retributivos serán los que en su caso se fijen para **los Empleados Públicos** en los presupuestos generales de cada ejercicio por el Ministerio de Economía y Hacienda., incluyendo la subida del porcentaje propuesto de fondos adicionales que se apliquen al conjunto de Empleados

##### ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tienen carácter de mínimas, forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica.

En el supuesto de que la Autoridad **laboral** competente anulase alguna de sus cláusulas, **el Convenio podrá ser denunciado en su totalidad a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada, o bien negociarse la parcialidad anulada, quedando el resto en vigor.**

##### ARTÍCULO 5.- CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.

Todas las condiciones pactadas, tanto económicas como de cualquier otra índole, tendrán la condición de mínimo, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente más beneficiosas, subsistirían en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

##### ARTICULO 6.- CLAUSULADE GARANTIA.

Si a la aplicación de este Convenio resultase que algún trabajador/a pudiera percibir retribuciones totales inferiores a las que viniera percibiendo anteriormente, se le aplicara un complemento personal transitorio y absorbible (PTA), del que se deducirán las sucesivas mejoras que pudieran establecerse en convenios posteriores o los incrementos por ascensos o re clasificaciones que pudieran obtener los trabajadores afectados.

##### ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el presente Convenio. Estará compuesto por tres delegados/as representantes de los trabajadores/as y tres representantes de la empresa, de cuales uno ejercerá de presidente y podrán ser asistidos por los asesores que ambas partes estimen oportunos.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse por escrito, con tres días hábiles de antelación a la fecha de reunión, en la que deberá constar obligatoriamente una propuesta de orden del día.

La Comisión Paritaria emitirá dictamen a las partes sobre cuantas dudas, discrepancias o conflictos surjan como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Si bien, en ningún caso podrá impedir el ejercicio de las acciones que cualquiera de las partes pueda ejercer ante la Jurisdicción Laboral y Autoridades Administrativas correspondientes

## CAPITULO II

## ORGANIZACIÓN Y MOVILIDAD FUNCIONAL

**ARTÍCULO 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Comité de Empresa, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador/a.

Cuando la empresa, modifique sus sistemas de producción o administración, capacitará al Personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos por los/as trabajadores/as, ni en contra de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 9.- MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

La mecanización técnica y nuevos sistemas de trabajo que se implanten en el futuro, tendrán a alcanzar mayor eficacia y productividad y a su vez, mejoras tanto en la situación del personal como de la empresa.

Con carácter previo, antes de la implantación de un sistema de mecanización que afecte a las condiciones de trabajo se informará al Comité de Empresa.

**ARTÍCULO 10.- REORGANIZACIÓN Y REESTRUCTURACIÓN EN EL TRABAJO**

Los proyectos de organización técnica o administrativa que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los trabajadores de OBIMACE, S. L. U. tendrán el siguiente tratamiento.

a) La dirección de OBIMACE, S. L. U. informará previamente al Comité de Empresa de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformación del régimen jurídico del servicio o reasignación de efectivos de personal.

b) En la fase de elaboración del proyecto de cambio del marco jurídico del servicio o de realización de los trabajos técnicos necesarios para la reasignación de efectivos, la dirección de OBIMACE, S. L. U. o persona en la que esta delegue informará al Comité de Empresa sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.

De todas sus conclusiones se redactará un acta que será firmada por ambas partes.

c) De ambos informes se dará cuenta al órgano societario facultado estatutariamente para ello, a los efectos de aprobar las modificaciones que procedan.

**ARTÍCULO 11.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa OBIMACE S.L, no tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y por pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas, que las justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferior categoría, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta decisión a **los representantes de los trabajadores**.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a su categoría de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho, durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso a la cobertura de la vacante, si esta existiera, correspondientes a las funciones por el realizadas conforme a las reglas en materias de ascenso aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité, o en su caso de los/as delegados/as de personal, el/a trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La empresa estará obligada a promover promoción interna mediante los medios legalmente establecidos, para regularizar el problema anteriormente expuesto en el caso de que se confirme la necesidad estructural de dicha categoría.

**ARTÍCULO 12.- MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la empresa, que implique modificación en las condiciones de trabajo, será precisa la participación del comité de empresa.

**ARTÍCULO 13.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA**

- 1) Si por necesidades imprevisibles y perentorias de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo, previa justificación, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la totalidad de los derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.
- 2) A un/a trabajador/a no se le podrá imponer realizar trabajos propios de categoría inferior durante más de un mes al año, ya sea en una sola vez o en diversos periodos. No se considerarán a efectos de este cómputo los supuestos de avena o de fuerza mayor que sean previamente informados al Comité.

**ARTÍCULO 14.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA**

- 1) Si por necesidades imprevisibles y perentorias de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas o funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tuviera reconocida, podrá hacerlo, previa comunicación escrita a los/as representantes de los/as trabajadores/as. En todo caso, en sustituciones inferiores a cinco días hábiles no será necesaria la comunicación escrita previamente, aunque sí deberá ser informado.
- 2) Durante el tiempo que el/a trabajador/a desempeñe funciones o tareas propias de categoría superior a la que tenga reconocida tendrá los derechos correspondientes a la categoría superior que está desempeñando.

**ARTÍCULO 15.- PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA**

El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándole la clasificación que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, manteniendo la retribución de origen.

**CAPÍTULO III****JORNADAS Y HORARIOS****ARTÍCULO 16.- JORNADA LABORAL.**

1. La jornada módulo de trabajo será la correspondiente a treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual.
2. Los/as trabajadores/as incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos cinco horas, tendrá derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como trabajo efectivo comprendido entre las 9:30 horas y las 11 horas.
3. La jornada con carácter general será desde las ocho hasta las quince horas. Durante la época de verano, que abarca los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se reducirá la jornada a una hora diaria, que se hará efectiva a la salida. Durante las fiestas patronales la reducción de la jornada será de una hora más, haciéndose efectiva a la entrada.
4. Será responsabilidad de los capataces o superiores a estos, el control y distribución de los oportunos turnos, a fin de que no se produzcan perturbaciones en el normal funcionamiento del servicio.

**ARTÍCULO 17.- CALENDARIO LABORAL.**

La empresa, con la participación de la representación sindical, confeccionará cada año el cuadro de turnos en el que se hará constar el horario, los turnos de trabajo y descansos de todo el personal afectado por el presente Convenio.

**ARTÍCULO 18.- DESCANSO SEMANAL.**

Todos los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de dos días consecutivos de descanso a la semana que no podrán ser compensados de forma alguna.

**ARTÍCULO 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Las horas extraordinarias fuera de jornada se realizarán en los casos excepcionales que así lo demanden, siendo autorizadas por el órgano competente en materia de personal.

La empresa OBIMACE S. L. U, se compromete, como medida de fomento del empleo a suprimir las horas extraordinarias. Las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal de treinta y cinco horas, en cómputo anual, se considerarán como extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán compensadas, según criterio de la empresa por una de las formulas siguientes:

- a.-) Compensación en horas: 2 horas de descanso por hora trabajada en día laborable. Dos horas y media de descanso por hora

trabajada en sábado, domingo y nocturno, entendiéndose ésta a partir de las 22: 00 horas.

b.-) Compensación económica: Será como Mínimo lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Se comprobare el aumento de las horas extraordinarias.

La iniciativa de la realización de las horas extraordinarias corresponde a la Dirección de OBIMACE, S. L. U. y deberá motivarse debidamente por escrito con la suficiente antelación, salvo en aquellos supuestos de carácter urgente o excepcional.

Se podrán realizar horas extraordinarias debidamente justificadas y valoradas previamente. Los/as trabajadores/as podrán ser obligados a realizar horas extraordinarias por:

- La necesidad de reparar siniestros u otros daños derivados de situaciones catastróficas o que pongan en peligro las instalaciones de OBIMACE, S. L. U., la seguridad ciudadana y la vida o integridad de las personas.
- La prestación de servicios inaplazables.
- La reparación de averías inaplazables.

En ningún caso las mismas podrán exceder de sesenta horas anuales, salvo por las razones justificadas previstas en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 20.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.**

Durante la vigencia de este Convenio tendrán la consideración de días festivos los establecidos en el calendario laboral aprobados por la Ciudad de Ceuta.

Los días 3 de mayo, 24 y 31 de diciembre, permanecerá cerradas las oficinas y demás dependencias de OBIMACE, S. L. U. En el caso de que los días anteriores citados fueran sábado o domingo serán sustituidos por el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

Se consideran fiestas abonables y no recuperables, además de las incluidas en el Calendario Laboral de Ceuta y los días otorgados al personal del Ayuntamiento de Ceuta. A efectos laborales, serán completamente días inhábiles el 25 de diciembre y el 1 de enero.

#### **ARTÍCULO 21.- VACACIONES ANUALES.**

Durante la vigencia del presente convenio, todos los/as trabajadores/as disfrutarán, dentro de cada año natural, de unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuere menor. A estos efectos no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para las jornadas u horarios especiales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en OBIMACE S.L que a continuación se indican se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

En consecuencia, los días adicionales de vacaciones en función de la antigüedad incrementarán el periodo vacacional en los siguientes términos:

- Quince años de servicio: un día hábil
- Veinte años de servicio: dos días hábiles
- Veinticinco años de servicio: tres días hábiles
- Treinta o más años de servicio: cuatro días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto los contratos o nombramientos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.

Cada trabajador/a debe conocer la fecha de sus vacaciones con dos meses de antelación.

Las vacaciones anuales quedarán interrumpidas en el caso de que durante su disfrute, el/a trabajador/a sufriera enfermedad o accidente debidamente acreditado mediante el correspondiente parte médico o facultativo de la Seguridad Social, que deberá remitir a la empresa. El disfrute posterior de los días que correspondan, deberá efectuarse dentro del año natural, y de no ser posible, antes del mes de Marzo del siguiente año.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a elegirlos entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, previo acuerdo con la empresa. En este sentido OBIMACE, S. L. U., se compromete a reorganizar los servicios para facilitar el derecho a elección en los meses anteriormente citados y a negociar dicha reorganización, cubriéndose un porcentaje adecuado a las necesidades de cada

servicio.

También podrán disfrutarlas en otros periodos del año por libre decisión trabajador y siempre que no cause perjuicio al servicio. Las vacaciones anuales podrán fraccionarse, a petición del trabajador, a lo largo del año, en periodos mínimos de siete días naturales consecutivos, previo acuerdo con la empresa.

La empresa deberá tener establecido el calendario de vacaciones a una fecha límite de 30 de abril de cada año, debiendo conocer cada trabajador las fechas que le corresponden, dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute. A tales efectos, los encargados de cada servicio recabarán del personal adscrito, las propuestas de fecha de disfrute, durante el primer trimestre del año.

Se procurará que la distribución de turnos se efectuó de común acuerdo entre el personal adscrito a un servicio.

De no llegarse al consenso, ante la inexistencia de acuerdos tácitos y previos, lo establecerá la dirección de OBIMACE, S. L. U. a propuesta de los responsables de los distintos servicios.

Los periodos vacacionales ya asignados podrán modificarse a petición del trabajador, siendo autorizada por la Dirección de OBIMACE, S. L. U., previo informe del responsable del servicio.

En el supuesto de que un trabajador falleciese antes e haber disfrutado de sus vacaciones reglamentarias, sus causahabientes tendrán derecho a percibir el importe de las vacaciones devengadas y no disfrutadas hasta el momento del óbito.

#### **ARTÍCULO 22.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán disponer, durante la vigencia del mismo, de un máximo de sesenta días de permiso no retribuido, que deberán solicitar con una antelación mínima de un mes. Finalizado el permiso, la incorporación al puesto de trabajo será de forma inmediata.

#### **ARTÍCULO 23.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a permisos retribuidos, siempre que lo justifiquen documentalmente en los casos y con la duración que a continuación se indican:

- Por contraer matrimonio, **18 días naturales**.
- Por el nacimiento o adopción de un hijo, 3 días hábiles en Ceuta, y 5 días hábiles fuera de Ceuta, a partir del nacimiento.
- Por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de Consanguinidad o afinidad 3 días naturales en Ceuta y 5 días naturales fuera de Ceuta.
- Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales en Ceuta y 5 días naturales fuera de Ceuta.
- Por matrimonio, circuncisión comunión o bautizo de hijos y hermanos, el día de la celebración, si es en Ceuta y 3 días fuera de Ceuta (el de la celebración, el anterior y el posterior).
- Por traslado de domicilio, 3 días naturales.
- Por concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud o evaluación de centros oficiales los días de su celebración si son en Ceuta, añadiéndoles el anterior o posterior si son en la península.

1. El presente convenio introduce un cuadro progresivo de días de asuntos propios. Los/as trabajadores/as que accedan a la empresa se les aplicará la tabla expuesta a continuación. Los/as trabajadores/as con antigüedad anterior a la firma del presente convenio, mantendrán los 10 días hábiles que venían disfrutando, en el caso de que no tengan los trienios que le den derecho a los diez. En caso de superar el 9º trienio, se les otorgará los días de asuntos propios hábiles que marque el cuadro siguiente:

6 días más antigüedad:	
- 3 trienios: ocho días.	- 4 trienios: ocho días.
- 5 trienios: nueve días.	- 6 trienios: nueve días.
- 7 trienios: diez días.	- 8 trienios: diez días.
- 9 trienios: once días.	- 10 trienios: doce días.
- 11 trienios: trece días.	- 12 trienios: catorce días.
- 13 trienios: quince días.	

Lo no establecido en el presente artículo, será de aplicación el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

#### **ARTÍCULO 24.- ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Al inicio de la relación laboral, OBIMACE S.L.U está obligado a plasmar en un contrato, todas las condiciones de trabajo, entregando una copia al trabajador.

Aquel, tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo, que no podrán modificarse unilateral-mente por la empresa. Cualquier modificación de las mismas, habrá de llevarse a cabo en la forma legalmente establecida.

#### **ARTÍCULO 25.- MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la empresa, que implique modificación en las condiciones de trabajo, será precisa la participación del comité de empresa.

#### **ARTÍCULO 26.- CONTRATO DE TRABAJO.**

De acuerdo con la legislación laboral vigente, la empresa facilitará a los/as Delegados/as de Personal, copia básica de los contratos realizados. Se facilitarán dentro de los cinco días siguientes a su formalización.

#### **ARTÍCULO 27.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

1.- Principios generales De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia e seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente, la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan cambios de puesto de trabajo. Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2.- Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la Empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa deberá facilitar a los Delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **CAPÍTULO IV**

#### **CONDICIONES SOCIALES**

#### **ARTÍCULO 28.- PLAN DE PENSIONES**

A la firma del presente Convenio se restablece el fondo de pensiones para todo el personal correspondiente al 0.5% de la masa salarial bruta.

#### **ARTÍCULO 29.- JUBILACIÓN**

La jubilación será obligatoria con carácter general según lo establecido en la legislación en materia de jubilación.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador/a pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos periodos en la cotización a la Seguridad Social.

La empresa concede un complemento por jubilación cumplida la edad vigente en la legislación por jubilación, en base a la siguiente tabla:

25 años de antigüedad 14 mensualidades	20 años de antigüedad 12 mensualidades
18 años de antigüedad 10 mensualidades	15 años de antigüedad 8 mensualidades
12 años de antigüedad 6 mensualidades	10 años de antigüedad 4 mensualidades

La empresa concederá el mismo complemento a todos/as los/as trabajadores/as que su jubilación estuviera sujeta a una invalidez permanente o absoluta, **en el caso que la invalidez permanente tuviera una reserva de puesto de trabajo por un tiempo determinado por la Seguridad Social, el premio por jubilación se entregará pasado el tiempo de la reserva.**

Dichas mensualidades estarán calculadas sobre el salario bruto. Si cumplida la edad anteriormente mencionada se alargara dos meses más sin solicitar dicha jubilación, el/a trabajador/a perdería el derecho a este complemento, salvo que no acreditase periodos de cotización suficientes, para acceder a las prestaciones por dicha contingencia. En caso de fallecimiento del trabajador/a durante el transcurso del año que precede a la jubilación con la edad legalmente establecida, serán sus descendientes los que per-

ciban el complemento, acreditándose su carácter de herederos, por los medios legalmente establecidos.

Para evitar que se pueda presentar el supuesto de abono de varias indemnizaciones en un mismo año, se acuerda que la empresa, si así lo decide, eligiéndose este por orden de antigüedad en la empresa. Los/as trabajadores/as que igualmente hayan hecho uso de ese derecho, percibirán las referidas ayudas en los años inmediatamente sucesivos, siguiendo el orden de antigüedad antedicho, y quedando bien entendido que se les retribuirá con el importe de la indemnización correspondiente a la edad en la que efectivamente se hayan jubilado.

### **ARTÍCULO 30.- JUBILACIÓN PARCIAL**

Los/as trabajadores/as que deseen acogerse a la jubilación parcial anticipada a que se refiere el artículo 12.6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y reúnan las condiciones requeridas en el mismo, deberán notificarlo a la Dirección de la Empresa a fin de realizar la oportuna tramitación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. La empresa sustituirá al trabajador/a que solicita dicha jubilación parcial con el fin de cumplir con lo establecido en la referida legislación.

Las vacantes producidas por jubilación parcial no serán amortizadas en ningún caso, comprometiéndose la empresa a cubrir, por el procedimiento establecido en éste convenio, las plazas que por esta razón quedarán vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

### **ARTÍCULO 31.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

Los/as trabajadores/as que cursen estudios académicos, de formación o perfeccionamiento reglados personal, tendrán facilidades para poder realizarlos, pudiendo elegir turnos de trabajo, adaptación de jornada diaria o turno de vacaciones. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite que cursa con regularidad estos estudios y que tengan relación con la actividad habitual en la empresa.

### **ARTÍCULO 32.- BAJAS MÉDICAS**

Todo trabajador/a que se encuentre en situación de baja médica expedida por el médico de cabecera o especialista designado por éste, no podrá efectuar ninguna función tanto oficial como privada.

Será obligatorio desde el primer día de no asistencia por enfermedad justificar tal extremo, pudiendo el trabajador optar entre presentar volante médico, justificativo o comunicar a la Gerencia tal incidencia, en cuyo caso se le podrá enviar el facultativo pertinente.

Los/as trabajadores/as que se encuentren de baja médica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán el 100% de sus retribuciones totales percibidas el mes anterior a la baja, durante doce meses. En casos excepcionales, la Comisión Paritaria podrá autorizar una prórroga e dichas percepciones, previo informe médico pertinente.

Asimismo, la Comisión Paritaria, estudiará aquellos casos cuya irregular situación hagan aconsejable la no aplicación del anterior párrafo. Las partes se comprometen a poner los medios necesarios para evitar los abusos, en cuanto a las ausencias de los puestos de trabajo, por enfermedad sin la baja necesaria.

Los trabajadores en caso de accidente laboral percibirán el 100% de sus retribuciones totales durante el tiempo necesario para su total recuperación. OBIMACE, S. L. U. abonará el 100% de los gastos producidos por dichos accidentes.

Así mismo, los trabajadores que, como consecuencia de un accidente laboral deban ser adscritos a otro puesto de trabajo distinto del que venían desempeñando con anterioridad al accidente, mantendrán sus retribuciones básicas y el 50% de la diferencia de las retribuciones complementarias entre el puesto de trabajo que se desempeñaba y el nuevo que se asigne, siempre y cuando el puesto de origen tuviera una retribución superior al nuevo que se le asigne al trabajador.

En el supuesto de operación quirúrgica y revisiones médicas derivadas de la misma, cuya lista de espera en la Seguridad Social sea muy amplia o aquellos servicios de los que careciese la misma en Ceuta, el trabajador podrá solicitar hacer uso de cualquier seguro médico privado por él suscrito.

### **ARTÍCULO 33.- INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO O INVALIDEZ**

OBIMACE, S. L. U., abonará a los beneficiarios del trabajador que fallezca o que quede en situación de invalidez permanente (total, absoluta o gran invalidez), por accidente laboral, la cantidad de 18.390,96 euros que se irán incrementando con el mismo porcentaje establecidos para el Sector Público en los Presupuestos Generales del Estado.

En caso de fallecimiento o invalidez permanente (total, absoluta o invalidez), por causa de accidente no laboral, enfermedad profesional o enfermedad común, la indemnización será de 9.195,48 E. (según Póliza a suscribir). Que se irán incrementando con el



mismo porcentaje establecidos para el Sector Público en los Presupuestos Generales del Estado.

#### **ARTÍCULO 34.- RESPONSABILIDAD CIVIL**

OBIMACE, S. L. U. contratará una póliza de Responsabilidad Civil que cubrirá a los trabajadores de la empresa según las condiciones. Los gastos de renovación del permiso de conducir u otros análogos, cuando resulten imprescindibles para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo, serán sufragados por OBIMACE, S. L. U. previa petición del interesado y justificación documental. Así mismo serán abonados por OBIMACE, S. L. U. , los gastos de colegiación de aquellos profesionales que deban estarlo para el desempeño de su actividad profesional. Dichos gastos sólo comprenderán los conceptos mínimos exigidos para la colegiación.

### **CAPITULO V DERECHOS SOCIALES.**

#### **ARTÍCULO 35.- ANTICIPOS REINTEGRABLES**

1. Los trabajadores de OBIMACE, S. L. U., podrán solicitar anticipos reintegrables en 50 meses máximos de hasta un importe de 5000 euros.
2. Dichos anticipos serán concedidos en el plazo máximo de 15 días desde la entrega de la solicitud.
3. Las solicitudes se podrán realizar durante todo el año, siempre y cuando no se haya cubierto el presupuesto existente. En caso de denegar alguna solicitud por falta de liquidez, tendrán dichas solicitudes preferencia para el siguiente año.
4. No se podrá acceder a una nueva petición hasta que no se haya cancelado el anticipo anterior. En caso de fallecimiento, la empresa resolverá la forma de reintegro de los anticipos solicitados.
5. Los anticipos solicitados no podrán superar el 25% de la plantilla cada año.

#### **ARTÍCULO 36.- AYUDA SOCIAL**

Se acuerda incrementar la ayuda Social establecida en el Convenio Colectivo, con los fondos adicionales aprobados en el II Acuerdo para la mejora del Empleo Público y de las condiciones de trabajo y quedaría aplicando los porcentajes establecidos en el acuerdo con las siguientes cantidades: aumentando 0,20% masa salarial 2018, **295,10 €**, más 0,25% 2019 **391,81 €**, para 2020, se incrementará 030% de la masa salarial si se cumplen si se cumplen los objetivos marcados en el acuerdo.

#### **ARTÍCULO 37.- DIETA DE DESPLAZAMIENTO**

El importe de las dietas para todos los trabajadores será de 85,00 E., en concepto de alojamiento y manutención diario a justificar.

#### **ARTÍCULO 38.- SOCORRO POR DEFUNCIÓN**

En caso de fallecimiento de un trabajador de OBIMACE, S. L. U. se concederá a favor de los causahabientes, en concepto de socorro por gastos de sepelio la cantidad de 3.097,50 €.

#### **ARTICULO 39.- GRUPOS PROFESIONALES**

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa OBIMACE, se dividen mediante grupos profesionales en función de sus categorías profesionales y de la titulación académica correspondiente a cada grupo.

#### **ARTÍCULO 40.- GRUPOS PROFESIONALES**

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

##### **Grupo profesional 1:**

Se incluyen en este grupo los/as trabajadores/as que tienen encomendadas funciones que suponen la realización de tareas técnicas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de otras funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de distintas unidades funcionales.

Se incluyen en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias tareas funcionales de la empresa, también en tareas e iniciativas surgidas a partir de directrices generales muy amplias, emanadas de la propia dirección de la empresa, a la que se debe dar cuenta de su gestión.

Formación exigida: Título Universitario de grado. El desempeño durante 4 años de las funciones, en inferior categoría, en la misma línea laboral convalidará la titulación exigida.

Queda excluido del párrafo anterior los puestos dónde se requiere una titulación convalidante.

- **Coordinador técnico:**
- **Coordinador administración:**
- **Aparejador:**
- **Ingeniero técnico:**

### Grupo profesional 2:

Se incluyen en este grupo los/as trabajadores/as que tienen encomendadas funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Tareas diversas en complejidad, pero homogéneas que, sin implicar responsabilidad de mando, exige alto grado de conocimiento, de capacidad, o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

Titulación exigida: Formación Profesional de Grado Superior o similar. El desempeño durante 4 años de las funciones, en inferior categoría, en la misma línea laboral convalidará la titulación exigida.

- **Encargado general:**

Es el responsable directo de la ejecución material del proyecto. Sirve de puente entre el jefe de obra y los operarios que han de realizar los trabajos de construcción. Siempre que así se haya establecido. Trabajo específico que desarrolla:

1. Planificación y organización del proceso y mecánica de los trabajos de obra.
  2. Organización de los espacios de trabajo, maniobra, almacenamiento, carga/descarga, de los talleres y accesos a la obra.
  3. Control y seguimiento de la ejecución a la obra.
  4. Control de cumplimiento de la planificación.
  5. Replanteos de las unidades de obra.
  6. Control y organización de los grupos de trabajo y asignación de tareas a los operarios.
  7. Propuesta de procedimientos, materiales y técnicas. Asesoramiento a los operarios.
  8. Coordinación de los trabajos con diferentes industriales y subcontratados.
  9. Recepción y organización de materiales, zonas de reunión, talleres, etc.
  10. Cálculo de materiales y medición de la obra ejecutada.
  11. Control del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales.
  12. Control de los medios y la maquinaria de obra.
  13. Control de los materiales.
- Supervisión y verificación de los procesos y resultados de los trabajos. Control de calidad.

- **Jefe de administración:**

La persona que con conocimientos previos de mecánica administrativa, técnica y contable lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de una o varias secciones, está encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo debidamente ordenado y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas.

- **Jefe de obra:**

Es la persona que tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Le corresponde la organización o dirección del trabajo, coquización de herramientas, control de energía, combustibles, materiales de obra y demás aprovisionamientos del trabajo, la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento, redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del herramental preciso, el estudio de producción, rendimientos y máquinas y elementos necesarios.

- **Delineante:**

Es la persona facultada y titulada para ejecutar con la máxima perfección el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto o de detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos: estudio y croquización de obras o maquinaria en conjunto; interpretación de planos de tipo industrial, obras y edificaciones, cubicación y transportación de mayor cuantía y otras obras análogas.

### Grupo profesional 3:

Se incluyen en este grupo los/as trabajadores/as que realizan tareas que consisten en la ejecución de trabajos, que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Titulación exigida: Título de técnico en grado medio o equivalente. El desempeño durante 4 años de las funciones, en inferior categoría, en la misma línea laboral convalidará la titulación exigida.

**Oficial administrativo:**

Pertencen a esta categoría profesional los/as trabajadores/as que realizan actividades administrativas de carácter general, coordinando en su caso, las tareas de otros trabajadores pertenecientes a su área de actividad, transcriben datos en libros contables, de manera manual o digital, realizan cálculos de estadística elemental, redactan correspondencia, escritos, realización liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, y de seguros sociales, gestionan pedidos y suministros, organizan el archivo y registro.

Serán funciones de especial responsabilidad de esta categoría los/as trabajadores/as que además de las funciones propias de oficial administrativo, realicen funciones de secretaria/o de Dirección, (Gestionar y mantener actualizada la agenda de Dirección, atender el teléfono y filtrar las llamadas, atender personalmente a clientes y visitas, recibir y filtrar correspondencia, elaborar informes y otros documentos, preparar viajes y desplazamientos, organizar reuniones o audiencias, ordenar y mantener actualizados los archivos).

Titulación exigida: Técnico Superior en Administración o similar. El desempeño durante 4 años de las funciones, en inferior categoría, en la misma línea laboral convalidará la titulación exigida

- **Sub-Encargado General:**

Es el sub-responsable directo de la ejecución material del proyecto. Sirve de puente entre el Encargado General y los operarios que han de realizar los trabajos de construcción. Siempre que así se haya establecido. Sus funciones serán trasladadas, según su competencia, por el Encargado General.

- **Oficial de 1º:**

Es la persona que poseyendo conocimientos del oficio lo practica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Tareas previas: Replanteo, proceso constructivo, criterios de medición, control de calidad, control de medios necesarios, materiales y de mano de obra.

- **Capataz:**

Es el responsable del equipo de operarios al que se asigna la ejecución material de un trabajo de obra determinado. En una obra pequeña, las funciones del encargado y el capataz suelen recaer en una misma persona.

Trabajo específico que desarrolla:

1. Organización del proceso y la mecánica de los trabajos de obra encomendados.
2. Control y seguimiento de la ejecución de trabajos concretos de obra.
3. Replanteo y construcción de las unidades de obra.
4. Control y organización del equipo de trabajo.
5. Propuesta de procedimientos, materiales y técnicas. Asesoramiento a los operarios de equipo.
6. Recepción y organización de materiales, zonas de reunión, talleres...
7. Control del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales por parte de los componentes del equipo.
8. Control de los medios y la maquinaria de obra.
9. Supervisión y verificación de los procesos y resultados de los trabajos. Control del cumplimiento de las condiciones de recepción de los trabajos.

- **Conductor de 1ª:**

Es el trabajador/a que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes y estando en posesión del permiso de conducir que legalmente le corresponda, tiene encomendadas funciones:

- Se ocupa de la conducción del vehículo de gran tonelaje que se le encomiende, teniendo a su cargo la limpieza y mantenimiento del mismo, ocupándose del traslado para reparaciones.
- Lleva el control que legalmente se establezca para las revisiones o inspecciones técnicas.
- Adoptar las medidas oportunas y necesarias para ejecutar con rendimiento, eficacia y máxima economía las tareas o trabajos que se le encarguen.
- En su caso, realizará o ayudará a la carga y descarga de las mercancías y transporte.

**Grupo profesional 4:**

Los/as trabajadores/as de este grupo profesional tienen encomendadas tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas.

Formación exigida: Técnico de grado medio o equivalente. El desempeño durante 4 años de las funciones, en inferior categoría, en la misma línea laboral convalidará la titulación exigida.

- **Auxiliar administrativo:**

Es la persona que sin iniciativa y sin responsabilidad se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. Se consideran incluidos la utilización de medios informáticos, transcripción digital, archivo, atención al público, etc.

- **Auxiliar de organización:**

Es la persona que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y numeración de planos o documentos; fichas de existencia de materiales o de movimiento de pedidos: cálculo de tiempo, partiendo de datos y normas de tarifas bien definidas; representación gráfica.

- **Oficial de 2.ª:**

Es la persona que actúa de ayudante del oficial de 1º en todo lo que éste estime oportuno, excepto trabajos que tengan que ver con la interpretación de planos o similares, propios del oficial de 1º.

- **Conductor de 2ª:**

Es el trabajador/a que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes y estando en posesión del permiso de conducir que legalmente le corresponda, tiene encomendadas funciones:

- ◇ Se ocupa de la conducción del vehículo de gran tonelaje que se le encomiende, teniendo a su cargo la limpieza y mantenimiento del mismo, ocupándose del traslado para reparaciones.
- ◇ Lleva el control que legalmente se establezca para las revisiones o inspecciones técnicas.
- ◇ Adoptar las medidas oportunas y necesarias para ejecutar con rendimiento, eficacia y máxima economía las tareas o trabajos que se le encarguen.
- ◇ En su caso, realizará o ayudará a la carga y descarga de las mercancías y transporte.

**Grupo V:** Son aquellos/as trabajadores/as que ejecutan trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador/a o trabajadores/as de categoría superior.

Formación exigida: Certificado de escolaridad.

- **Operario mantenimiento:**

Es la persona encargada de ejecutar labores para cuya realización se requiere únicamente la aportación de un esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

#### ARTÍCULO 41.- FORMACIÓN

OBIMACE, S. L. U., incluirá en su presupuesto una partida dedicada a la formación profesional de su personal, que tendrá los siguientes objetivos:

- Realización de cursos dirigidos hacia una formación continua y permanente del trabajador/a en el ejercicio de las tareas encomendadas de los distintos puestos de trabajo.
- Elaboración de planes conducentes a dotar al trabajador/a de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada que le permita, en su caso, su promoción profesional, dentro de la empresa.
- A tal fin, los/as trabajadores/as que reciban formación al amparo de este artículo dispondrán para tal fin de un crédito horario de 40 horas anuales, debiendo acreditar que asisten con regularidad a los cursos que se impartan.
- Los cursos se llevarán a cabo mediante una planificación acordada por el órgano de administración de la empresa, previa consulta de la Comisión Paritaria.

La posibilidad de realizar cursos formativos se otorgará con criterio de objetividad e igualdad de oportunidades, siempre que redunde en una mayor cualificación profesional para la mejor prestación de los servicios en OBIMACE, S. L. U.

#### ARTÍCULO 42.- EXCEDENCIAS. \*

- a) Excedencia Voluntaria: El/la trabajador/a con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo **no menor a cuatro meses**, ni superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en los que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo entre las partes.
- b) Excedencia Forzosa: Se concederá por la designación o elección para un cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo. Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reintegro deberá ser solicitado, dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- c) Excedencias por Conciliación Vida Familiar:

1) Excedencias por Cuidado de Hijos: Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de **guarda con fines de adopción o acogimiento permanente**, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2) Excedencia por Cuidado de Familiares: Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente, con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

d) Excedencia por Funciones Sindicales de ámbito provincial o superior:

**Le será de aplicación lo estipulado en La Ley Organica de Libertad Sindical en su artículo 9.1b. de dos de agosto, Libertad Sindical BOE 08-08.**

#### **ARTÍCULO 43.- PROVISIÓN DE VACANTES MEDIANTE EL SISTEMA DE PROMOCIÓN INTERNATERNA.**

Todas las vacantes de personal que se produzcan se cubrirán, en primera instancia, mediante promoción interna entre el personal de OBIMACE, S. L. U. que reúna los requisitos de titulación correspondiente, a través del sistema que en cada caso se acuerde por la Comisión Mixta.

Efectuada la promoción interna y caso de mantenerse alguna vacante, esta se cubrirá mediante oferta Pública que la Comisión Mixta acuerden o en una mesa de negociación de carácter superior dentro de la Administración Local.

La cobertura de vacantes mediante sistema de promoción interna en los que se valoren exclusivamente los méritos, se regirá por las siguientes reglas:

- 1.- La empresa con una antelación de al menos diez días publicará en el tablón de anuncios, la oportuna convocatoria de las vacantes, en las que se hará constar, previa participación y acuerdo con Comité de Empresa, los criterios de valoración o baremo para la selección.
- 2.- Todos/as los/as trabajadores/as que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidas en la convocatoria, tendrán derecho a concursar.
- 3.- En caso de alcanzar dos o más candidatos/as la misma valoración, la vacante será ocupada por el/la más antiguo en la empresa.
- 4.- La valoración de los méritos será efectuada por un tribunal, cuya composición será acordada por la empresa, que igualmente designará a sus miembros. Un tercio de dichos miembros, al menos, será nombrado a propuesta de la representación de los/as trabajadores/as.
- 5.- Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción al mes. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del/a seleccionado/a, este volverá a su anterior puesto de trabajo, procediéndose a una nueva convocatoria de la vacante.
- 6.- La formación impartida por la empresa será valorada en las bases de la convocatoria siempre que los cursos impartidos tengan relación con el puesto a cubrir.
- 7.- De no reunir los/as candidatos/as los requisitos y aptitudes profesionales exigidas, la vacante podrá ser cubierta mediante personal ajeno a la empresa.

#### **ARTÍCULO 44.- RECLAMACIONES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS \***

Sin perjuicio del derecho que asiste a los/as trabajadores/as de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa en que prestan servicio, a través de sus representantes legales o sus jefes inmediatos.

La empresa tratará de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

## CAPÍTULO VII CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

### ARTÍCULO 45.- INGRESO EN EL TRABAJO \*

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido los 18 años. El contrato deberá formalizarse por escrito y por cuadruplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, el Instituto Nacional de Empleo y una copia básica para el Comité de Empresa y la representación sindical (delegados/as sindicales).

El ingreso en el trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias. Con carácter enunciativo y no limitativo, se adscriben a continuación las siguientes modalidades de la contratación:

- a) Contrato eventual por circunstancias de la producción: es aquel que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Se deberá especificar de forma concreta la causa que la motiva. Este contrato podrá tener una duración máxima de **6 meses**, siendo potestad de las partes prorrogar la duración del mismo cuando se haya concertado una duración inferior a la establecida, sin que, en su caso, se pueda superar globalmente los 12 meses de duración.
- b) Contrato de obra o servicio determinado: es aquel que tiene por objeto la realización de obras o servicios determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en un principio de duración incierta. Será necesario la identificación de la obra o servicio contratada. Si son varios los/as trabajadores/as contratados por esta vía, el cese de los mismos deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra realiza.
- c) Contrato de interinidad: es el celebrado para sustituir a un/a trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

### ARTÍCULO 46.- PRUEBAS DE APTITUD \*

- 1.- La empresa, previamente al ingreso, podrán realizar a los/as interesados/as las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto que vayan a desempeñar, todo esto deberá ser revisado y consensuado con el Comité de Empresa.
- 2.- El/a Trabajador/a, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.

### ARTÍCULO 47.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

- 1- La empresa vendrá obligada a realizar reconocimientos médicos previos a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los/as trabajadores/as a su servicio, al menos una vez al año.
- 2.- En ambos casos el reconocimiento será adecuado al puesto de trabajo del que se trate.
- 3.- Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, y en los periódicos, los gastos desplazamientos originados por los mismos.

### ARTÍCULO 48.- PERIODO DE PRUEBA \*

- 1.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de 3 meses.
- 2.- Durante el período de prueba el/a trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuese de plantilla.
- 3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimado, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

### ARTÍCULO 49.- PLAN CONCILIA. \*

Se aplicará toda la normativa dispuesta para los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Ceuta y del sector público de la Administración.

## CAPITULO VII CONDICIONES ECONOMICAS

### ARTÍCULO 50.- RETRIBUCIONES

El personal afecto al Convenio Colectivo de OBIMACE, S. L. U., percibirá para las retribuciones que se señalan en la tabla salarial que figura como cuadro anexo I del presente Convenio Colectivo.

### ARTÍCULO 51.- INCREMENTO SALARIAL

Los incrementos pactados para la vigencia del presente Convenio son los que se dispongan para los Empleados del Sector Públicos en los Presupuestos Generales del Estado o cualquier acuerdo o pacto para dicho Sector que suponga mejoras salariales que

serán aplicados en todos los conceptos retributivos que establece el presente Convenio Colectivo.  
En caso de prórroga del Convenio Colectivo, los incrementos salariales serán los que se refieren en el párrafo anterior.

#### **ARTÍCULO 52.- SALARIO BASE. \***

El Salario Base Mensual es el que se especifica en el cuadro anexo I del presente Convenio Colectivo.

#### **ARTÍCULO 53.- PLUS DE RESIDENCIA. \***

Se establece un plus de residencia del 27% sobre el salario base. El plus de residencia establecido en el presente Convenio se verá incrementado por la aplicación automática de las revisiones, legalmente aprobadas, de que sean objeto el plus de residencia de los empleados públicos de Ceuta, en las mismas cuantías o porcentajes.

#### **ARTÍCULO 54.- TRABAJO NOCTURNO. \***

Se establece un plus del 25% sobre el salario base de la categoría laboral, para todos los trabajadores laborales que tengan que realizar labores en horario nocturno, que es el comprendido entre las 22: 00 y las 08: 00 horas.

#### **ARTÍCULO 55.- PLUS DE TRANSPORTE. \***

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores según tabla salarial. El personal que desarrolle su trabajo en el extrarradio será compensado con un plus de transporte especial de 26,00 €.

#### **ARTÍCULO 56.- PLUS DE COMPENSACIÓN \***

Se establece un plus de compensación para todo el personal, según lo establecido en la tabla salarial del Convenio Colectivo.

#### **ARTÍCULO 57.- PLÚS DE TOXICIDAD O PELIGROSIDAD. \***

Se establece un plus del 25% sobre el salario base de la categoría laboral, para todos los trabajadores laborales que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas.

#### **ARTÍCULO 58.- ANTIGÜEDAD. \***

El trabajador percibirá por cada trienio cumplido de antigüedad el 8% del salario base.  
La empresa tendrá en cuenta como antigüedad todo el tiempo trabajado el Sector público.

#### **ARTÍCULO 59.- JORNADA PARTIDA Y ESPECIAL \***

Todo trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio cuya jornada de trabajo sea distribuida entre mañana y tarde y/o realice una jornada especial de 40 horas semanales, percibirá por estos conceptos los siguientes complementos:

- a.-) Por jornada partida: El trabajador que distribuya la jornada de trabajo entre mañana y tarde, siempre de conformidad con la Dirección de la Empresa, percibirá en cada una de las doce pagas ordinarias la cuantía del 20% sobre el salario base.
- b.-) Por jornada especial de 40 horas semanales: Todos los trabajadores que realicen jornada de 40 horas semanales percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias, la cuantía del 25% sobre el salario base.

#### **ARTÍCULO 60.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. \***

Se establecen dos pagas extraordinarias que figuran especificadas en el cuadro anexo I del presente Convenio Colectivo, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Se establece una tercera paga extraordinaria que se abonará en el mes de marzo y será de 520,00 E. A ésta cantidad se le incrementará anualmente el mismo porcentaje que marquen los Presupuestos Generales del Estado como subida de los salarios de los Empleados Públicos.

#### **ARTÍCULO 61.- CLASIFICACION SALARIAL Y EMPLEO**

1ª Se acuerda por las partes el compromiso de adecuar en la Comisión Paritaria, las tablas salariales a los respectivos Grupos profesionales acordados en el presente Convenio Colectivo.

2ª Se acuerda por las partes el estudio y aprobación de la relación de puestos de trabajo de la empresa donde conste categorías y especialidades de todos los puestos en OBIMACE.

3º Se acuerda por las partes y cumpliendo con lo pactado en el II Acuerdo para la mejora del empleo Público y condiciones de trabajo, que la empresa promoverá promociones internas, para los puestos de trabajo que estructuralmente este en fraude de ley, y que sean necesarios para el buen funcionamiento de los trabajos a realizar por esta empresa, igualmente la empresa se compromete a realizar una oferta de empleo para subsanar la falta de personal que se ha producido por los efectos de la crisis en OBIMACE

**ARTÍCULO 62.- PLUS MODIFICACIÓN JORNADA GENERAL. \***

a).- Una brigada de OBIMACE, fijada por la Dirección, asumirá las labores de entretenimiento y mantenimiento integral de los Polígonos del Tarajal.

b).- Para la realización de dicha tarea se establece un sistema de turnos (Mañana, tarde y noche); por el que rotarán obligatoriamente, todos los trabajadores de la brigada mensualmente que presta los servicios en los referidos Polígonos, solo rotaran los turnos de tarde y noche.

Turno de noche: El mes en que realicen el turno de noche, los trabajadores percibirán un 25% del salario base como compensación.

Turno vespertino: El mes en que realicen el turno de tarde, los trabajadores percibirán un 8% del salario base como compensación. Estas compensaciones se abonarán proporcionalmente al número de jornadas trabajadas en turnos de noche o vespertino.

**ARTÍCULO 63.- PRENDAS DE TRABAJOS**

Con el fin de proteger al trabajador en el ejercicio de sus funciones, la empresa estará obligada a suministrar a su personal los equipos de ropa y demás artículos necesarios.

El vestuario laboral para ambas temporadas será el siguiente:

Temporada de verano: 2 camisas, 2 pantalones, 2 gorras y un par de zapatos de seguridad.

Temporada de invierno: 2 camisas, 2 pantalones, 1 jersey, 1 chaquetilla, 1 chaquetón o parka, 1 traje de agua homologado, 1 par de botas de seguridad y 1 par de botas de agua.

El personal se hace responsable del cuidado de los efectos y prendas que le suministren y del buen uso de las mismas, estando obligado, en todo momento, a hacer uso de las que les correspondan en función de la época del año. La empresa informará al comité y elegirá el vestuario para todos los trabajadores, siendo las prendas de seguridad homologadas por el Ministerio de Industria para las tareas a desarrollar.

La empresa se compromete a efectuar las entregas de los diversos equipos como máximo el 15 de abril para los de verano y el 15 de octubre para los de invierno.

**ARTÍCULO 64.- RÉGIMEN DE COBRO**

Ningún/a trabajador/a podrá percibir retribuciones distintas a las establecidas en este Convenio. Ningún/a trabajador/a podrá mantener la percepción de conceptos retributivos por funciones que no desempeñe o que, habiendo desempeñado, haya dejado de realizar.

**CAPITULO XIX  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO.****ARTÍCULO 65.- FALTAS Y SANCIONES DE TRABAJADORES/AS**

1.- La Dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo a la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente texto.

2.- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de las empresas, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

**ARTÍCULO 66.- GRADUACIÓN DE FALTAS**

Toda falta cometida por un trabajador, se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como el factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

**ARTÍCULO 67.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

1.- La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador y al Presidente del Comité de Empresa, haciéndose constar la fecha y los hechos que la motiva, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

2.- Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros ordenes o instancias.

3.- En el supuesto de imposición de sanciones, se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1 del Texto Refundido de la Ley de los trabajadores y en el 10.3.3. de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



**ARTÍCULO 68.- FALTAS LEVES**

Serán faltas leves:

- 1.- Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
- 2.- De una falta a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes, siempre que de esos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
- 3.- No comunicar a la empresa, con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
- 4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
- 5.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material
- 6.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 7.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- 8.- Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
- 9.- La falta de aseo ocasional durante el servicio. 10.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la presentación del servicio.

**ARTÍCULO 69.- FALTAS GRAVES**

Serán faltas graves:

- 1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes, o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
- 3.- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
- 4.- No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
- 5.- Entregarse a juegos, cualquiera que sea, estando de servicio.
- 6.- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.
- 7.- El incumplimiento de las Ordenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como a muy grave.
- 8.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículo y materiales del correspondiente establecimiento.
- 9.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 10.- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.
- 11.- Emplear para uso propio artículo, enseres y prenda de la empresa, extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
- 12.- La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 13.- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
- 14.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificara como falta muy grave.
- 15.- No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. Las reiteraciones de esta conducta se considera falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 16.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de la norma de seguridad y salud en el trabajo, otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
- 17.- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para si, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 18.- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
- 19.- La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o los trabajadores o del público.
- 20.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
- 21.- Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito por si a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de res-

peto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad personal o profesional. La Dirección de la empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

#### **ARTÍCULO 70.- FALTAS MUY GRAVES**

Serán faltas muy graves:

- 1.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.
- 2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4.- El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
- 5.- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
- 6.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respecto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás trabajadores y público en general.
- 7.- La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 8.- Provocar u originar frecuentes riñas y pendencia con los demás trabajadores.
- 9.- La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
- 10.- Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
- 11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses, desde la primera y hubiese sido advertencia o sancionada.
- 12.- Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva cabo prevaliéndose de una posición Jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

#### **ARTÍCULO 71.- SANCIONES. APLICACIÓN**

Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

- |                      |  |                              |
|----------------------|--|------------------------------|
| A) Faltas leves:     | 1.- Amonestación verbal  | 2. Amonestación por escrito. |
| B) Faltas graves:    | 1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.       |                              |
| C) Faltas muy graves | 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. |                              |
- 2.- Despido disciplinario.

#### **ARTÍCULO 72.- PRESCRIPCIÓN**

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

### **CAPÍTULO XI DERECHOS SINDICALES**

#### **ARTÍCULO 73.-DERECHOS DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS**

En esta materia se estará a lo preceptuado por la Ley 9/87 de 9 de junio, la Ley 7/90 de 19 de julio y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Al Comité de Empresa se le comunicará o informará lo recogido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. El Comité de Empresa podrá utilizar su crédito horario para desarrollar debidamente sus funciones, previo aviso y justificación a la empresa anticipadamente, según lo establecido en el artículo 37.3- f del Estatuto de los Trabajadores.

Representación de los trabajadores. Información y asesoramiento, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancia de OBIMACE, S. L. U. y las convocatorias oficiales por parte de la Administración. El Comité de Empresa tendrá la facultad de publicar y distribuir comunicaciones de interés profesional, laboral y sindical.

#### **ARTÍCULO 74.- ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO.**

Los/as trabajadores/as podrán celebrar en el centro de trabajo, asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo, avisando con 48 horas de antelación.

La asamblea será dirigida por los/as delegados/as de personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La empresa vendrá obligada a facilitar los locales de que disponga de la forma más apta posible.

#### ARTÍCULO 75.- GARANTÍAS SINDICALES.

La empresa garantizará el derecho de todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir ni perjudicar de otras formas, a causa de la afiliación sindical del trabajador.

La empresa admitirá que los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

#### ARTÍCULO 76.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES.

A requerimiento de los/as trabajadores afiliados/as a centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

- La orden de descuento.
- La central sindical a que pertenece.
- La cuantía de la cuota.
- Número de cuenta corriente o libreta de ahorro a que debe ser transferida.

#### ARTÍCULO 77.- DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.

Los/as delegados/as de personal tendrán los derechos y competencias previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores/as y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### ARTÍCULO 78.- DELEGADOS/AS SINDICALES.

Las centrales sindicales que hayan obtenido al menos el 10 % de los votos de las Elecciones Sindicales celebrada en la Empresa, podrán constituir en el centro de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán un/a Delegado/a sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Representar y atender los intereses de los/as afiliados/as y sindicato que representa en el centro de trabajo, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.
2. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los/as afiliados/as del sindicato en particular.
3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con el comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
4. Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
5. Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, que los delegados de personal y miembros de comité de empresa.

#### AÑO 2019

	S.base	p.transp.	p.resid.	p.conv.	compens.	total	p.extras
COOR. TECNICO	1543,84	9,58	416,83	385,96	1224,99	3581,20	3581,20
COOR. ADMON	1520,77	9,58	410,61	380,19	987,09	3308,24	3308,24
APAREJADOR	1431,23	9,58	386,43	357,81	632,88	2817,93	2817,93
INGENIERO TEC.	1431,23	9,58	386,43	357,81	632,88	2817,93	2817,93
JEFE DE ADMON	1340,25	9,58	361,87	335,06	454,00	2500,76	2500,76
OFICIAL ADMON	1190,91	9,58	321,54	297,73	471,80	2291,56	2291,56
ENCARGADO	1345,70	9,58	363,34	336,43	563,22	2618,27	2618,27
AUX. ADMON	1024,80	9,58	276,70	256,20	255,90	1823,18	1823,18
AUX. ORG.	919,96	9,58	248,39	229,99	207,51	1615,43	1615,43
JEFE DE OBRA	1330,43	9,58	359,21	332,61	299,34	2331,17	2331,17
DELINEANTE	1330,43	9,58	359,21	332,61	299,34	2331,17	2331,17
SUB-ENCARGADO	1228,29	9,58	331,64	307,07	145,20	2021,78	2021,78
CAPATAZ	1166,76	9,58	315,03	291,69	20,06	1803,12	1803,12
OFICIAL DE 1º	1069,60	9,58	288,79	267,40	29,54	1664,91	1664,91
OFICIAL DE 2º	994,59	9,58	268,54	248,65	47,70	1569,06	1569,06
PEON ORDINARIO	932,57	9,58	251,79	233,14	59,32	1486,40	1486,40