

AYUNTAMIENTO DE GRANADA	
CONTRATACIÓN	
18 ENE 2017	
Nº ENTRADA	19
DESTINO	
Nº SALIDA	



AYUNTAMIENTO DE GRANADA	
JUNTA MUNICIPAL DE DISTRITO CENTRO	
11 ENE 2017	
Nº ENTRADA	
DESTINO	
Nº SALIDA	

AL AYUNTAMIENTO DE GRANADA

A LA CONCEJALIA DE MEDIO AMBIENTE, SALUD Y
MANTENIMIENTO INTEGRAL DE LA CIUDAD

IMPUGNACIÓN LICITACIONES Y EXPEDIENTES 98/2016:

Expte. nº 98/2016 Contrato de servicios de conservación de los espacios verdes y arbolado urbano del municipio de Granada -Zona A-

D. , Graduado Social del Exm Colegió Oficial de Graduados Sociales de Granada, con número de colegiado 159 y con DNI: domicilio sito en C, (Granada) , viene a manifestar los siguientes **HECHOS**:

PRIMERO.- Que este profesional asiste a:

D. :

D. :

Dª :

En varios procedimientos seguidos ante los Juzgados de los Social número 3 y 6 de la provincia de Granada, contra la mercantil GRUPORAGA, S.A. en relación reclamación de **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CANTIDAD**, seguramente detallo los autos y juzgados:

JUZGADO	AUTOS	DEMANDANTE	FECHA JUICIO
SOCIAL 6	427/2016		26/05/2017
SOCIAL 6	429/2016		26/05/2017
SOCIAL 3	379/2016		31/01/2017

SEGUNDO.- Esta parte, a través de la página web del Ayuntamiento de Granada ha tenido conocimiento de la Licitación y Expediente 98/2016 sobre Contrato de servicios de conservación de los espacios verdes y arbolado urbano del municipio de Granada -Zona A-.

TERCERO.- Que en el expediente de referencia se encuentra una **REDUCCIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL** de las empleadas que tienen demandada a la empresa anterior **GRUPORAGA, S.A.** por clasificación profesional y reclamación de cantidad. (se acompaña como ANEXO I el listado de personal que se ha presentado a la Licitación).

Este hecho vulnera los siguientes derechos de mi representada:

1.- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

2.- Resolución de 19 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de jardinería para el periodo 2015-2016.:

Artículo 12.º Ascensos y promociones

Todo el personal tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en los subgrupos superiores a los que ostentasen en el momento de producirse la misma

La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos se determinarán a continuación. Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán preferentemente de carácter práctico, sin que exijan esfuerzo de memoria refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de las plazas que deban proveerse, teniendo en cuenta lo que se dispone seguidamente:

Grupo de Técnicos: Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán por pruebas de aptitud preferentemente entre el personal de la empresa.

Grupo de Personal Administrativo: Los jefes administrativos serán considerados como cargos de confianza y por tanto de libre designación. Los ascensos en el personal administrativo, no serán por tiempo de permanencia sino por capacitación, siempre que existan vacantes.

Grupo de Profesionales de Oficio Manuales y Oficios Varios: Los Encargados y Maestros Jardineros se consideran cargos de confianza y por tanto, son de libre designación por las empresas. Las vacantes que se produzcan en los restantes subgrupos se cubrirán por pruebas de aptitud considerándose como mérito preferente en igualdad de condiciones, la antigüedad

Artículo 13.º Trabajos de superior e inferior subgrupo profesional.

El personal de jardinería podrá realizar trabajos del subgrupo inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de noventa días al año, alternos o consecutivos. Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada al subgrupo desempeñado circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un trabajador a trabajos de un subgrupo inferior al que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su subgrupo.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior, tuviera su origen en la petición del trabajador/a, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 48.º Igualdad de condiciones.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores/as en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

Por todo lo Expuesto:

CUARTO.- Esta parte quiere comunicar al Ayuntamiento de Granada que las clasificaciones profesionales que se indican en el ANEXO I que esta aparte acompaña al presente escrito, no puede ser cerrado con las clasificaciones profesionales indicadas a mis representados por el hecho de que las mismas están siendo Juzgadas en nuestros organismos judiciales y estando pendiente la reiteración o no del reconocimiento de clasificación profesional superior.

Previo al presente escrito esta parte presentó impugnación a una propuesta de clasificación profesional intencionada por la empresa demandada, GRUPORAGA SA, con el único fin de implicar al Ayuntamiento en el procedimiento judicial. (se acompaña como ANEXO II escrito presentado ante el Ayuntamiento de Granada el pasado 14/12/2016 con N° Entrada 168884)

En el supuesto de que el Ayuntamiento no procediera a tomar medidas, nos veremos obligados **en ampliar la demanda contra la misma por haber aceptado unas clasificación profesionales estando abierto un procedimiento judicial en el que se discute esta materia.**

QUINTO.- En el presente documento hacemos constar que autorizamos a D. _____ DNI _____ para que nos represente en la presente impugnación y manifiestaos que el domicilio a efectos de notificaciones o citaciones sea el de su despacho profesional sito en C/

Y por lo expuesto,

SOLICITO AL AYUNTAMIENTO DE GRANADA, MEDIO AMBIENTE, SALUD Y MANTENIMIENTO INTEGRAL DE LA CIUDAD, que tenga por presentado y por válido el presente escrito procediendo a aceptar nuestra IMPUGNACIÓN al Expte. n° 98/2016 Contrato de servicios de conservación de los espacios verdes y arbolado urbano del municipio de Granada -Zona A- y por tanto anulando la citada LICITACION.

EN GRANADA A 11 DE ENERO DE 2017.

D. _____

D. _____

D. _____

D. _____

PERSONAL SERVICIO JARDINERIA GRANADA, ZONA A

PREC.	CATEGORIA	FECHA	DESCRIPCION
100	TFC	05/05/1987	Tecnico Dirl.OMADO
100	LMY	24/03/2008	Técnico Titulado
100	RJJC	05/05/1987	Jefe Administrativo
100	MJFE	04/10/1988	Encargado/Maestro Jrd
100	EJJA	08/05/1985	Oficial Jardin. Of. Cond. Sarda + Acuerdo Indiv. Gratiif. Actuable
100	EJA	01/10/1987	Oficial Jardin. Of. Cond. Sarda
100	EJA	01/10/1987	Oficial Jardin. Of. Cond. Sarda
100	TGJ	01/10/1987	Oficial Jardin. Of. Cond. Sarda
100	CCDJ	01/10/1987	Oficial Jardin. Of. Cond. Sarda
100	CCJM	01/10/1987	Oficial Jardin. Of. Cond. Sarda
100	MGM	01/10/1988	Oficial Jardin. Of. Cond. Sarda
100	JMUL	10/05/1999	Oficial Jardin. Of. Cond. Sarda
100	NCM	15/12/1999	Oficial Jardin. Of. Cond. Sarda
100	GHJA	10/04/2000	Oficial Jardin. Of. Cond. Sarda
100	SLUC	01/03/2001	Oficial Jardin. Of. Cond. Sarda
100	LJA	08/10/2007	Oficial Jardin. Of. Cond. Sarda
100	FSL	24/08/1987	Jardinero/a
100	AGJ	04/10/1993	Jardinero/a
100	ANPA	04/10/1993	Jardinero/a
100	MSPE	04/10/1993	Jardinero/a
100	MGM	04/10/1993	Jardinero/a
100	NEJ	12/08/1995	Jardinero/a
100	GRJM	01/10/1998	Jardinero/a
100	GLF	15/03/2000	Jardinero/a
100	MGE	01/10/2001	Jardinero/a
100	SDJ	11/03/2003	Jardinero/a
100	GMEJ	10/04/2008	Jardinero/a
100	UGJB	10/04/2008	Jardinero/a
100	Serda	10/04/2008	Serda, Reduccion Jornada Guardia Legal
100	MOJ	02/10/2007	Jardinero/a
100	MMM	24/02/2007	Jardinero/a
100	BMJC	20/04/2015	Jardinero/a
100	LNA	10/05/1999	Jardinero/a
100	MAF	04/10/1993	Jardinero/a
100	RA	12/08/1995	Jardinero/a
100	GVS	01/10/1998	Jardinero/a
100	AVH	23/07/1999	Jardinero/a
100	LVJM	10/05/1999	Jardinero/a
100	NEH	15/03/2000	Jardinero/a
100	HJC	18/03/2000	Jardinero/a
100	CCS	25/03/2000	Jardinero/a
100	CCG	20/10/2001	Jardinero/a
100	GRFJ	21/10/2001	Jardinero/a
100	MGAM	27/03/2004	Jardinero/a
100	AMJC	21/05/2005	Jardinero/a
189	ACJ	03/03/2007	Jardinero/a
101	MSJ	03/04/2007	Jardinero/a
101	GGFJ	08/10/2007	Jardinero/a
101	VSJ	09/10/2007	Jardinero/a
101	UGFJ	09/10/2007	Jardinero/a
101	GIF	09/11/2007	Jardinero/a
101	LLS	09/11/2007	Jardinero/a
501	GGJA	15/12/2007	Jardinero/a
100	PFR	12/05/2008	Jardinero/a
139	LJM	28/07/2008	Jardinero/a
109	SRA	21/12/2009	Jardinero/a
100	MGC	20/08/2011	Jardinero/a
189	PCJ	15/01/2015	Jardinero/a
410	MMM	12/02/2015	Jardinero/a
100	CAJM	12/02/2015	Jardinero/a
100	ANM	18/02/2015	Jardinero/a
100	CMRA	20/04/2015	Jardinero/a
401	ODG	20/04/2015	Jardinero/a
401	MHMA	20/04/2015	Jardinero/a
401	ARR	20/04/2015	Jardinero/a
401	CGAJ	20/04/2015	Jardinero/a
401	TAJR	20/04/2015	Jardinero/a
401	CLM	27/04/2015	Jardinero/a
410	SCG	28/03/2016	Jardinero/a

Anexo I



AYUNTAMIENTO DE GRANADA
 OFICINA MUNICIPAL DE
 REGISTROS E INFORMACIÓN
 P.M.D. CENTRO
 14 DIC 2016
 N°CENTRAL
 DESTINO
 N°SAUDA 168884

ANEXO II

AL AYUNTAMIENTO DE GRANADA

**A LA CONCEJALIA DE MEDIO AMBIENTE, SALUD Y
MANTENIMIENTO INTEGRAL DE LA CIUDAD**

IMPUGNACIÓN ACUERDO MERCANTIL GRUPORAGA S.A. empresa encargada de los SERVICIO DE CONSERVACIÓN DE ZONAS AJARDINADAS, ARBOLADO Y JARDINERAS EN EL MUNICIPIO DE GRANADA -ZONA A-

D. [redacted] raduado Social del Exm Colegió Oficial de Graduados Sociales de Granada, con número de colegiado [redacted] con DNT. domicilio sito en [redacted] (Granada) [redacted] viene a manifestar los siguientes **HECHOS**:

PRIMERO.- Que este profesional asiste a:

- D. [redacted]
- D. E. [redacted]
- D^a L. [redacted]

En varios procedimientos seguidos ante los Juzgados de los Social número 3 y 6 de la provincia de Granada, contra la mercantil GRUPORAGA, S.A. en relación reclamación de **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CANTIDAD**, seguramente detallo los autos y juzgados:

JUZGADO	AUTOS	DEMANDANTE	FECHA JUICIO
SOCIAL 6	427/2016	D. [redacted]	26/05/2017
SOCIAL 6	429/2016	[redacted]	26/05/2017
SOCIAL 3	379/2016	[redacted]	31/01/2017

SEGUNDO.- Esta parte tuvo conocimiento, a través de la empresa, que iban a llevar a cabo ascensos de categoría profesional a los trabajadores de la plantilla pero para ello debían de desempeñar un curso para poder acceder a esa categoría superior, todo ello una vez esta parte había iniciado los procedimientos judiciales reclamando las categorías superiores que les corresponden por los servicios que desarrollan en la mercantil demandada.

Por lo que, cuando la empresa les ofrece el documento en el que se les notifica que van a desarrollar un curso, todos los empleados, con el fin de poder acceder a una selección de posible candidato para aumentar la categoría superior, por lo que mis representados se negaron rotundamente a firmar el citado documento, por el hecho de que esta acción vulnera los artículos más elementales, ya no solo del estatuto de los trabajadores y del propio Convenio Colectivo, si no de la propia Constitución Española, vulnerando derechos fundamentales. Mas concretamente son los siguientes:

1.- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

2.- Resolución de 19 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de jardinería para el periodo 2015-2016.:

Artículo 12.º Ascensos y promociones

Todo el personal tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en los subgrupos superiores a los que ostentasen en el momento de producirse la misma

La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos se determinarán a continuación. Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán preferentemente de carácter práctico, sin que exijan esfuerzo de memoria refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de las plazas que deban proveerse, teniendo en cuenta lo que se dispone seguidamente:

Grupo de Técnicos: Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán por pruebas de aptitud preferentemente entre el personal de la empresa.

Grupo de Personal Administrativo: Los jefes administrativos serán considerados como cargos de confianza y por tanto de libre designación. Los ascensos en el personal administrativo, no serán por tiempo de permanencia sino por capacitación, siempre que existan vacantes.

Grupo de Profesionales de Oficio Manuales y Oficios Varios: Los Encargados y Maestros Jardineros se consideran cargos de confianza y por tanto, son de libre designación por las empresas. Las vacantes que se produzcan en los restantes subgrupos se cubrirán por pruebas de aptitud considerándose como mérito preferente en igualdad de condiciones, la antigüedad

Artículo 13.º Trabajos de superior e inferior subgrupo profesional.

El personal de jardinería podrá realizar trabajos del subgrupo inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de noventa días al año, alternos o consecutivos. Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada al subgrupo desempeñado circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un trabajador a trabajos de un subgrupo inferior al que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su subgrupo.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior, tuviera su origen en la petición del trabajador/a, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 48.º Igualdad de condiciones.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores/as en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

TERCERO.- Esta parte ha tenido conocimiento de que la empresa ha trasladado la solicitud de los ascensos al Ayuntamiento de Granada, para que este órgano proceda a aceptar la asignación de

nuevas categorías profesionales en la empresa, si el Ayuntamiento procediera a aceptar las categoría asignadas por la empresa procederían a ser complice de la mala actuación con la que está empleando la empresa frente a sus trabajadores, acción, que si así lo aceptara la entidad publica, **esta parte se vería obligada en ampliar la demanda contra la misma por haber aceptado unas clasificación profesionales estando abierto un procedimiento judicial en el que se discute esta materia.**

Del mismo modo, esta acción ha sido planificada por parte de la empresa y sin contar con el personal, solo con los miembros del Comité de empresa por CC.OO. que es donde se van a repartir los puestos de trabajo, no solo se han negado a firmar el documento mis representados si no buena parte de la plantilla de la empresa, por lo tanto la propuesta de ascensos de categorías superiores no esta respaldada por toda la plantilla de la empresa.

CUARTO.- En el propio acta de la reunión de la empresa con el comité de la misma, manifiestan que el Ayuntamiento de Granada ha supeditado la decisión de clasificación profesional propuesta por parte de la empresa, por lo que, si esto no es cierto se deberían de estudiar y profundizar por parte de la entidad administrativa debido a que entendemos que no es cierto lo que se manifiesta.

Señalo como domicilio, a efectos de notificaciones o citaciones, C/ TINAJILLA, 7,, ENTRESUELO DERECHO, CP 18010, GRANADA.

Y por lo expuesto,

SOLICITO AL AYUNTAMIENTO DE GRANADA, MEDIO AMBIENTE, SALUD Y MANTENIMIENTO INTEGRAL DE LA CIUDAD, que tenga por presentado y por válido el presente escrito procediendo a la anulación de las actuaciones que está llevando a cabo la empresa contra los mas elementales derechos de todo trabajador. Por lo que en el presente escrito procedemos a impugnar la solicitud de ascenso de categorías propuesta por la empresa, entendiend, tal y como hemos indicado en los puntos anteriores, se vulneran derechos de los trabajadores.

EN GRANADA A 12 DE DICIEMBRE DE 2016.

D. ...

D. ...

D^a ...

D. ...

La empresa comunica que ya había valorado la propuesta inicial y se estaba trabajando sobre ella por todas las partes; siendo la nueva propuesta diferente, conlleva unas condiciones distintas a lo valorado. Ambas partes están conformes en no adoptar ninguna decisión hasta que presentarse haya sido visto y aprobado por el Ayuntamiento lo referente a proceso de ascensos.

Fecha inicio/efectos	Propuesta RTI Inicial	Jard. a Auz. a	Jard. a Oficial
2017	4	1	1
2018	5	0	4
2019	1	4	1
2020	2	1	1

Propuesta RTI	Jard. a Auz. a	Jard. a Oficial
presentada hoy	4	2
	3	1
	6	1

Segun el calendario fijado en la reunion de septiembre, se ha impartido formación a los trabajadores en octubre de 2016. La empresa confirma que, acorde a lo establecido en el Convenio Colectivo, se han efectuado unas pruebas para posible promoción/ascensos, pudiendo ser realizadas por la totalidad de la plantilla, por no ser requisito necesario, para efectuar las pruebas, la aceptación de la formación previa igualmente, la empresa se reitera en que la posible promoción/ascenso supeditada o condicionada a la conformidad/aprobación previa por el Ayuntamiento, dado la repercusión que conlleva, máxime en el momento en que nos encontramos. La RLT presenta nueva propuesta de número de vacantes, diferente a la propuesta que en ella, además, se exponen los trabajadores que han realizado y superado las pruebas efectuadas.

1. CUADRO DE ESTADO TRABAJADORES CURSO REALIZADO

- Orden del día
- Por la empresa: López, J. A., Ferrer, J. M., Pérez de Lara, J., Peña, J. M., Martínez, J. M., Ferrer, J. M.
 - Por los representantes: Arias Navarro, Alfonso; López Rodríguez, Antonio; Martínez Guerrero, Pedro Esteban; Valverde Sañudo, Jorge.

Se reúne la empresa GRUPOA, S.A. y los representantes del Comité de Empresa de las zonas verdes del municipio de Alcañiz, para el día 14 de septiembre de 2016, en las siguientes asistencias:

ACTA REUNION EMPRESA Y COMITÉ EMPRESA

ANEXO III

Acta Reunion Comité de Empresa respecto zonas verdes

La Federación Comité de Empresa de la empresa se ve en estos puntos
 de la Junta A y Empresa

11/11/2016

2 - PLANIFICACIÓN DIAS

El personal que ha acudido a la formación y pruebas realizadas en el mes de octubre (días 01, 08, 15 y 22), podrán disfrutar de días de descanso/compensación, conforme lo acordado, es decir, por cada día de asistencia dispondrán de un día de descanso

Los días se podrán solicitar a partir de enero de 2017. La solicitud se podrá efectuar de enero a noviembre de 2017, debiendo ser solicitado mínimo con 20 días de antelación y no siendo esos días acumulables a asuntos propios ni a puentes.

Asimismo, la empresa ha de dar su autorización para poder disponer de esos días de descanso, igualmente, pese a estar concedido, la empresa podrá suspender el disfrute de esos días en caso de requerirse por necesidades del servicio.

La solicitud se efectuará en el modelo "solicitud asuntos propios" especificando claramente "compensación formación", para poder diferenciarlo.

3 - FECHA SERCLA

La RLT solicitó fijar fecha para ratificar el proceso de ascensos.

Esta cuestión queda pendiente hasta que pueda haber sido visto con el Ayuntamiento el nuevo planteamiento efectuado por la RLT y sea aprobado por él, en caso de que así sea, el proceso de promoción, por estar condicionado a ello.

4 - CAMBIO CONCEPTO PLUS DE TRABAJADORES ULTIMA CONTRATACION.

La empresa manifiesta que no se van a modificar condiciones laborales de los trabajadores en tanto en cuanto el concurso está convocado y no cabe efectuar modificaciones por la implicación que ello puede tener.

FOTOCOPIA

5 - ROTACION PLANTILLA - ADECUACIÓN TRABAJOS DE PERSONAL DE MAS EDAD

La empresa manifiesta que, en caso de que la evaluación de riesgos hable de rotación, ésta se referirá a los trabajos, pero que la RLT lo que solicita es rotación de zonas de trabajo, cuestión que es diferente

La RLT manifiesta que la rotación de las zonas conlleva rotación de trabajos.

No estando de acuerdo ambas partes en que esto sea, necesariamente, tal y como expresan, la empresa manifiesta que la organización del trabajo, teniendo en cuenta los aspectos que hay que considerarse desde el punto de vista preventivo, corresponde a la empresa.

Sin más asuntos que tratar, y para que así conste, se firma la presente en Granada, en fecha 11 de noviembre de 2016.

Fdo. Representantes Trabajadores

Fdo. La Empresa.

Pág. 2 de 2

