



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "AMIVESA."

Título I

Capítulo I. Normas Estructurales

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, el Delegado de Personal, como representación laboral, y, de otra parte, la representación legal de la empresa AMIVESA, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título 111 del Estatuto de los Trabajadores y por la legitimación de los firmantes, el presente Convenio obligará a la empresa y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Capítulo II. Disposiciones Generales.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio obliga a la Empresa AMIVESA S.A., dedicada a la actividad de GESTION ADMINISTRATIVA.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán en todos los centros de trabajo que la Empresa AMIVESA S.A. tenga situados en la Provincia de Almería.

Artículo 5. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal empleado en la citada empresa, a excepción de los miembros del Consejo de Administración, Administradores únicos y personal de alta dirección vinculado a la empresa por relación laboral especial de alto cargo regulada por Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 6. Ámbito temporal: vigencia. duración. prórroga y atrasos.

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su presentación en la consejería de Trabajo e Industria, si bien, los conceptos económicos se aplicarán

retroactivamente desde primero de enero de 2.006

La duración del Convenio será de cinco años, contados a partir de 10 de enero de 2.006, finalizando el 31 de diciembre del 2010, a excepción del salario base que tendrá vigencia de un año.

El presente Convenio se entenderá prorrogado de no mediar denuncia expresa de una de las partes frente a la otra, con seis meses de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos podrán ser satisfechos por la empresa a sus trabajadores en el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la publicación del Convenio en el S.O.P.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores, ya tuviesen su origen en imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, en tanto en cuanto, considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de los aquí pactados, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el presente Convenio.

Por la Comisión Paritaria, se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos a los acuñados en este Convenio.

Asimismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistente por las resultantes de este Convenio.

Artículo 8. Garantía "Ad Personam".

Si en el supuesto de que, por virtud de la nueva mecánica retributiva establecida y haberes fijados en este Convenio, tras la aplicación de los mecanismos de compensación y absorción pactados, resultase algún trabajador con rentas salariales inferiores a las obtenidas por su trabajo ordinario, la diferencia si la hubiere, le será hecha efectiva en concepto de asimilación Convenio que, dada su finalidad, tendrá carácter de absorbible y compensable con los aumentos que en la base salarial se produzcan en el tiempo, al objeto de conseguir la necesaria y conveniente homogeneización de las retribuciones de cuantas personas integran



los mismos grupos y categorías profesionales.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de cuatro miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
 - 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar, en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
 - 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.
- Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente

Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se



resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- e) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Título II. Régimen de trabajo

Capítulo 1. Tiempo De Trabajo

Artículo 11. Jornada.

La jornada ordinaria máxima anual queda establecida en 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo.

Artículo 12. Puntualidad.

Se exigirá puntualidad a todos los trabajadores del ámbito de este Convenio. Se entiende por puntualidad la presencia del personal en el centro de trabajo, preparado para desarrollar su cometido en el inicio de la jornada laboral, con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandono del trabajo antes del momento final de dicha jornada, salvo causa justificada.



Artículo 13. Absentismo.

En los casos de ausencia o incomparecencia al trabajo sin causa legítima, no se devengará jornal ni las cuotas reglamentarias y obligatorias correspondientes a la Seguridad Social para su ingreso en las Entidades Gestoras al efectuar las liquidaciones correspondientes, sin perjuicio de la aplicación por faltas y sanciones que determine la legislación vigente.

Artículo 14. Vacaciones.

La duración de las vacaciones será de treinta días naturales, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

La retribución correspondiente al periodo vacacional, estará constituida por el salario base y aumentos periódicos por años de servicio.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, se estará a los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

b) Por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal.

e) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

d) Si existe desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

Artículo 15. Permisos y licencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes salvedades:

- 5 Días, por alumbramiento de la esposa, ampliados a 10 días en caso de intervención quirúrgica.



- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, previa notificación o aviso y posterior justificación.
- Por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a los padres, cónyuge o hijos, previa notificación o aviso y posterior justificación.

Capítulo II. Contratación

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias, previa superación de las pruebas objetivas de aptitud y requisitos que se determinen.

Artículo 16. Contratos de duración determinada.

1. Contrato eventual. w Se podrá celebrar este contrato cuando las circunstancias del mercado o la acumulación de tareas así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa

Al amparo de lo establecido en el artículo 3.2.b) del Real Decreto 2720/1998, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio.

En tal sentido, se establece que la duración máxima de estos contratos será de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado, por una sola vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

2. Contrato de interinidad. Se podrá celebrar cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituto y la causa de su sustitución.

Artículo 17. Fomento de la contratación indefinida.

A los efectos de lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, sobre medidas urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo, y en base al apartado b) del punto segundo se pacta expresamente que: "Todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán transformarse en indefinidos en dicho plazo de vigencia con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecidos en las Leyes 63/1997 y 64/1997, de 26 de diciembre, o normativa legal que la sustituyan".





Capítulo III. Categorías Profesionales, Promoción Y Ascensos.

Artículo 18. Categorías profesionales. promoción y ascensos.

Las partes signatarias del presente Convenio suscriben lo convenido al respecto en el Acuerdo firmado en fecha 27 de Octubre de 2.006.

Capítulo IV. Suspensión Y Extinción De La Relación Laboral

Artículo 19. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco, todo ello de conformidad a lo prevenido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Maternidad y lactancia;

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres

años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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 trabajador 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.

Artículo 21. Jubilación.

- Jubilación a los 64 años.

De conformidad con el Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de julio, y para el caso en que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio sustituirán a cada trabajador jubilado por otro, en las condiciones previstas en dicho Real Decreto.

Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Los empresarios se obligan, en el caso de petición del trabajador para ejercer el derecho y negativa de la empresa para aceptarlo, a comunicar esta situación en un plazo de 15 días a la Comisión de Interpretación del Convenio.

- Jubilación Obligatoria.

De conformidad a lo dispuesto en el párrafo segundo de la Disposición Adicional del Estatuto de los Trabajadores y según sentencia del Tribunal Constitucional 58/1.985, de 30 de abril, se pacta que la edad máxima de jubilación será a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia previsto para acceder a la pensión de jubilación.

Capítulo V. Movilidad Funcional Y Geográfica

Artículo 22. Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores,

cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos se deberá dotar al trabajador de la formación antes referida.

Artículo 23. Movilidad geográfica.

Se estará a lo previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Título III. Percepciones económicas: estructura y conceptos.

Artículo 24. Estructura del salario.

La estructura salarial, integrada por los conceptos que se definen y concretan en los artículos siguientes de este título, correspondiendo todos los conceptos que aquí se incluyen a la jornada normal de trabajo que se desarrolla en la empresa.

Artículo 25. Pago de salarios.

El pago de salarios se realizará en efectivo o mediante cheque bancario, dentro de la jornada laboral, por semanas, quincenas o meses, o bien mediante transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberá asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

1. PERCEPCIONES SALARIALES

Artículo 26. Salario base.

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que se establece para cada categoría profesional en el anexo I del presente convenio.

Artículo 27. Antigüedad.

Se establece un complemento salarial por años de servicio en la empresa, en la



cuantía del 5% del salario base por cada cuatrienio cumplido al servicio de la empresa.

Se establece un tope máximo del veinte por ciento de incremento salarial, por este concepto para todos los trabajadores que se hayan incorporado a partir del año 1.989.

El importe de cada cuatrienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 28. Pagas extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias al año, de devengo anual, que se abonarán como fecha límite el último día hábil de los meses de abril, julio, octubre y diciembre.

El importe de cada uno de los pagos será de treinta días de salario base más antigüedad.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas, percibirá las gratificaciones extraordinarias proporcionales al tiempo de trabajo.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán, durante cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de dichas pagas, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa, se podrá prorratear en las doce mensualidades.

Artículo 29. Plus de nocturnidad.

El personal que desarrolle su trabajo de noche, percibirá como complemento de puesto de trabajo una cantidad equivalente al 10% del salario base que en cada momento se encuentre percibiendo.

Se entenderá por jornada nocturna la comprendida entre las 22 y las 6 horas.

Dicho complemento se regirá por las siguientes normas:

a) Si el tiempo trabajado dentro de este período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará aquel exclusivamente sobre estas horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas excediesen de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada.



c) Quedan excluidos del cobro del complemento todos aquellos trabajos que por su naturaleza deban efectuarse necesariamente en jornada nocturna.

11. PERCEPCIONES NO SALARIALES

Artículo 30. Plus de Transporte.

Por este concepto se establece un plus en las siguientes cuantías:

1) Para todas las categorías, excepto las de Auxiliares Administrativos, Telefonistas y Limpiadoras, será de 1,74 € por día efectivo de trabajo.

2) Para la categoría de Auxiliar Administrativo, Telefonista y Limpiadora será de 1,16 € por día efectivo de trabajo.

Artículo 31. Quebranto de Moneda.

Los conductores de reparto, cajeros y cobradores, tendrán derecho a percibir, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 9,02 € mensuales.

Artículo 32. Dietas V Desplazamientos.

Si por necesidad del servicio algún trabajador hubiera de trasladarse en comisión o viaje fuera de la localidad en que normalmente efectúe su trabajo, la empresa le abonará en concepto de dieta completa la cantidad que posteriormente se indica, entendiéndose que es completa cuando el trabajador pernocte fuera de su domicilio, en caso de no pernoctar se abonará al trabajador media dieta.

- Dieta completa: Se establece en 21,04 €.

- Media dieta: Se establece en 6,61 €.

Cuando el trabajador utilice vehículo propio para servicio de la empresa se abonarán en concepto de gastos de desplazamiento la cantidad de 0,12 € por kilómetro recorrido.

Artículo 33. Ayuda por hijos discapacitados.

Independientemente de otras percepciones que por este concepto puedan recibir los padres, se crea una ayuda por parte de la empresa de 6,01 € mensuales por cada hijo disminuido físico o psíquico.

Artículo 34. Complemento a la I.T..

En caso de enfermedad o accidente la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba hasta el cien por cien del salario

base y antigüedad a partir del treinta y un día siguiente a la fecha de la baja, si es debido a enfermedad, ya partir del día diecisiete si se debe a accidente laboral, en ambos casos la duración máxima de este complemento será de ciento veinte días.

Artículo 35. Póliza de accidentes y Socorro por fallecimiento.

La empresa se compromete a contratar pólizas de seguros que cubra los riesgos de muerte e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por causa de accidente laboral o enfermedad profesional; con entidad aseguradora por importe de 12.020,24 €. de indemnización, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

Título IV. Derechos sindicales.

Artículo 36. Derechos sindicales.

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Título V. Régimen disciplinario

Artículo 37. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen seguidamente.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

1. Se consideran faltas Leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta; podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.



e) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser II consideradas como faltas graves o muy graves.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

2. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.





1) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez habitual y el consumo de drogas salvo que el afectado se encuentre siguiendo tratamiento rehabilitador.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

l) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que



se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

n) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

4. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

La tramitación de este expediente consistirá en que la empresa notifique al trabajador afectado las faltas que se le imputan y la sanción que en base a las mismas pudiera ser impuesta, a fin de que en plazo de dos días haga las alegaciones que tenga por conveniente. Transcurrido dicho plazo y haya o no formulado el trabajador las correspondientes alegaciones podrá la empresa notificar la imposición de la sanción a que en su caso haya lugar o el archivo del expediente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

5. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo de los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

6. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

7. A los efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:



Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

Título VI. Otras disposiciones.

Artículo 38. Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente sobre la materia.

Artículo 39. Reconocimiento médico.

La empresa se compromete a efectuar un reconocimiento médico a sus trabajadores y los trabajadores a someterse a dicho reconocimiento.

Artículo 40. Formación profesional.

El presente Convenio se remite en materia de Formación Profesional al Acuerdo Interconfederal suscrito por CEDE-CEPYME y por UGT-CEDO, dando aquí por reproducido dicho Acuerdo y haciéndolo propio a los efectos y con el alcance previsto en el Acuerdo Marco Estatal.

Disposición Adicional

Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo que establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

TABLA SALARIAL (ANEXO I)

CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS
GRUPO I. Personal Técnico	
Técnicos Titulados Superiores	
Técnico titulado superior con jefatura	824,98
Técnico titulado superior	758,96
Técnicos Titulados Grado Medio	
Jefe técnico titulado	725,93
Técnico titulado de grado medio	692,92
Técnicos Especialistas	
Jefe técnico especialista	659,61
Técnico especialista	594,03
GRUPO II. Personal Administrativo	
Personal de Oficina	

Jefe de Negociado	829,35
Jefe de administración de 1ª	758,96
Jefe de administración de 2ª	725,93
Oficial de primera	610,53
Oficial de segunda	594,02
Auxiliar.	581,84
Personal Auxiliar de Oficina	
Telefonista	581,84
Cobrador	581,84
Auxiliar de Oficina	564,89
GRUPO III. Personal Subalterno	
Vigilante jurado	581,84
Conserje	581,84
Guarda	581,84
Guarda nocturno	591,18
Botones de 16 y 18 años	523,73
GRUPO IV. Personal Obrero	
Conductores	
Conductor vehículo pesado	659,63
Conductor de camión	610,55
Conductor de turismo	610,53
Conductor repartidor	610,53
Ayudante de conductor de camión	581,84
Conductor carretilla elevadora	581,84
Mozo ayudante conductor repartidor	581 ,84
Profesionales de Oficio	
Maestro	642,74
Oficial de primera	610,53
Oficial de segunda	581,84
Ayudante	581,84
Almacenero	610,53
Mozo de almacén	581,84
Especialistas	
Mecánico instalador	610,55
Visitador	596,17
Montador.	581,84
Personal de Limpieza	
Limpiadora	581,84