

## CONVENIO COLECTIVO DE HISPANOMOCION, S.A. MOSA ALMERIA 2008-2011

### Artículo 1. **Ámbito funcional territorial**

El presente Convenio Colectivo afecta exclusivamente a la Empresa HISPANOMOCION, S.A. en su centro de trabajo de Almería.

### Artículo 2. **Ámbito personal.**

Quedan comprendidos en éste Convenio, todos los trabajadores que prestan actualmente sus servicios en la Empresa HISPANOMOCION, S.A., en su centro de trabajo de Almería y también los que pudieran ingresar en la misma a partir de la vigencia del mismo.

Quedan exceptuados de la aplicación práctica del presente Convenio, los trabajadores que desempeñen cargos directivos que previamente hayan pactado sus condiciones laborales de forma individual con la Empresa.

### Artículo 3. **Ámbito temporal**

La duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el día 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, para todos los conceptos establecidos. En caso de que el Convenio Colectivo se prorrogara tácitamente en los casos previstos por la Ley, lo será por un año, incrementándose los salarios establecidos en el mismo porcentaje que indique el índice del costo de la vida del Instituto Nacional de Estadística y siempre en unidades enteras redondeando a la unidad superior.

La denuncia se formulará, por cualquiera de las partes, mediante comunicación escrita a la otra parte, con antelación de un mes a la finalización de la vigencia inicial o de la prórroga en curso.

### Artículo 4. **Garantías personales**

Las condiciones económicas del presente Convenio se considerarán mínimas para todos los trabajadores afectados por el mismo y si alguno estuviera percibiendo cantidades superiores a las que para su categoría profesional se establece, le será respetada como condiciones más beneficiosas.

### Artículo 5. **Desarrollo social sostenible**

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la Empresa y que hay que considerar para su supervivencia, es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte



fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la Empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

Sin perjuicio de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los firmantes analizar y, en su caso, concluir, durante la vigencia del mismo, acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social. Profundizando en el principio del diálogo social permanente, los firmantes manifiestan la necesidad de seguir avanzando en el camino de la consecución de aquellos acuerdos en las materias en que ambas partes convengan.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético del Grupo. Los firmantes, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores

## **Artículo 6. Clasificación profesional**

La clasificación profesional que se establece en el presente convenio, tiene como principio fundamental la no discriminación por razón de sexo.

El encuadramiento profesional del presente Convenio Colectivo, se estructura sobre la base de cinco grupos profesionales, a los que se asimilan las categorías profesionales, en función de los criterios de conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

### **Grupo profesional I**

Competencias requeridas.- Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.- Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su ámbito profesional.

Comprende las siguientes categorías:

- Gerente



- Jefe de Departamento
- Titulado Superior
- Titulado Medio

### **Grupo profesional II**

Competencias requeridas.- Son trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan funciones con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación personal, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un ámbito organizativo menor.

Formación.- Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo

Comprende las siguientes categorías:

- Jefe de Sección
- Oficial 1ª Especialista
- Vendedor

### **Grupo profesional III**

Competencias requeridas.- Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación dentro de la Empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo intermedio de adaptación

Formación.- Formación básica o media, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial 1ª Taller
- Oficial 1ª Administrativo
- Dependiente Mayor

### **Grupo profesional IV**

Competencias requeridas.- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia con instrucciones específicas. Puede requerir esfuerzo físico, con conocimientos elementales y que puede necesitar un pequeño periodo de adaptación

Formación.- Niveles básicos obligatorios y en algún caso, de iniciación para tareas de oficina, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial 2ª Taller
- Dependiente
- Oficial 2ª Administrativo

### **Grupo profesional V**

Competencias requeridas.- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, con instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Formación.- Niveles básicos de formación reglada

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial 3ª Taller
- Auxiliar Administrativo
- Ayudante Dependiente
- Mozo
- Subalterno

### **Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias consistentes en sueldo, y si lo hubiera, complemento personal de antigüedad y mejora voluntaria, pagaderas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

A partir del año 2009, en lugar de las 4 pagas referidas anteriormente el personal percibirá dos pagas extraordinarias, en fecha 30 de junio y 30 de noviembre, integrando cada una de ellas el importe del salario convenio. El devengo de las mismas será por semestre natural.



## **Artículo 8. Prima de asistencia**

Se establece una prima de asistencia por importe de 10 Euros mensuales en 12 mensualidades con el objeto de incentivar la asistencia al trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

1.- El trabajador que no tenga ninguna ausencia al trabajo durante el mes, percibirá esta prima. No tienen consideración de ausencias a estos efectos:

- Las vacaciones.
- Permisos retribuidos establecidos en el convenio.
- Las ausencias motivadas por accidente de trabajo, excepto los in itinere.

En consecuencia, cualquier ausencia al trabajo que no esté incluida en alguno de los supuestos anteriores, determinará que no se perciba la prima de asistencia en el mes de que se trate.

2.- La prima se devengará por meses naturales completos en situación de alta en plantilla.

3.- Para los trabajadores a tiempo parcial, la prima mensual se calculará prorrateándola conforme a la jornada de trabajo pactada.

## **Artículo 9. Sueldo convenio**

Las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2007 se incrementarán con una subida porcentual del 3% para todas las categorías a partir del día 1 de enero de 2008 hasta el día 31 de diciembre de 2008.

Para los años 2009, 2010 y 2011 el incremento será igual al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos más un 0,5% adicional. Los demás conceptos económicos se incrementarán en los porcentajes referidos.

Se establece una cláusula de revisión salarial para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, en caso de que el IPC real al 31 de diciembre de cada uno de dichos años tuviera un incremento con respecto al 31 de diciembre del año anterior, superior al incremento pactado para los respectivos años, se reajustará el exceso en las tablas salariales, con efectos a partir del mes en que el IPC real haya superado el incremento pactado.

La negociación de los siguientes Convenios Colectivos, en cuanto a salarios, se limitará a los conceptos fijos de nómina.

Los sueldos de las distintas categorías profesionales son los que figuran en la tabla salarial anexa al presente Convenio.





## **Artículo 10. Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo efectivo será de 1816 horas en 2008, de 1808 horas en 2009, 2010 y 2011, en cómputo global y anual.

## **Artículo 11. Permiso retribuido por antigüedad**

Con efectos a partir del día 1 de enero de 2011, el trabajador que durante la vigencia del Convenio tenga o cumpla 3 años de antigüedad en la Empresa, disfrutará de un día de permiso individual retribuido. Para la determinación de la fecha de su disfrute se estará al acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

## **Artículo 12. Vacaciones**

Todos los trabajadores, sin distinción de categorías profesionales, disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración, que se disfrutarán ininterrumpidamente salvo acuerdo en contrario entre trabajadores y Empresa, no pudiendo éstas comenzar ni en sábado, domingos ni festivos.

## **Artículo 13. Complemento por incapacidad temporal**

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal percibirá con cargo a la Empresa un complemento hasta el 100% del salario total del mes anterior a la baja, excluyéndose las horas extraordinarias, las guardias, los conceptos no cotizables y las primas de devengo superior al mensual, hasta un máximo de 18 meses desde la fecha de inicio de la baja.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el personal percibirá con cargo a la Empresa un complemento hasta el 100% del salario de Convenio Colectivo desde el 1º al 3º día de baja, y hasta el 100% del salario total del mes anterior a la baja, excluyéndose las horas extras, las guardias, los conceptos no cotizables y las primas de devengo superior al mensual, a partir del 4º día de baja hasta un máximo de 18 meses desde la fecha de inicio de la baja.

## **Artículo 14. Capacidad disminuida**

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida, por enfermedad, edad u otras causas, podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional y adecuada a su aptitud, con respeto absoluto del salario que tuviera acreditado en la categoría profesional que ostenta en situación normal.

## **Artículo 15. Prevención de riesgos laborales**



La Empresa deberá proporcionar a los trabajadores los Equipos de Protección Individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los trabajadores deberán cumplir con las medidas de prevención de riesgos laborales, y utilizar correctamente los medios y Equipos de Protección Individual facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

### **Artículo 16. Premios por nupcialidad y natalidad**

Al personal de la Empresa, se concederán los siguientes premios en los casos que se citan:

- |                            |              |
|----------------------------|--------------|
| a) Al contraer matrimonio: | 227,06 Euros |
| b) Al nacer cada hijo:     | 194,90 Euros |

El trabajador deberá acreditar el hecho que origina las percepciones mencionadas con partidas de matrimonio o nacimiento, o en su defecto fotocopia del Libro de Familia en las que figuran las inscripciones.

### **Artículo 17. Jubilación**

1. Jubilación ordinaria: Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años.

En consecuencia, cumplidos los 65 años, el trabajador causará baja en la plantilla de la Empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

2. Jubilación parcial: Las partes negociadoras ratifican los acuerdos colectivos que sobre condiciones y desarrollo de la jubilación parcial fueron firmados con fecha 16/03/2007.

3. Jubilación anticipada: Como medida de fomento de empleo y de conformidad con lo dispuesto en el RD 1194/ 1985 de 17 de julio, los trabajadores con 64 años cumplidos pueden acogerse a la jubilación total con el 100% de los derechos, sin aplicación del coeficiente reductor y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años, siempre que la Empresa sustituya simultáneamente al trabajador jubilado por una persona desempleada.

Será necesario, previamente al inicio del trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la Empresa.



## **Artículo 18. Premio de jubilación**

La Empresa mantendrá el sistema de premio por jubilación a los 65 años, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas en dicho Reglamento que para el año 2008 se concretan en 171,78 Euros y 129,21 Euros, según los casos, se actualizarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial y revisión a que hubiere lugar en su caso, pactados en el convenio colectivo para el año anterior.

En ambos casos, se perderán las cantidades previstas como Premio por Jubilación, si el trabajador continuase prestando servicios después del mes de su 65 aniversario, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

## **Artículo 19. Seguro de vida y accidentes**

La Empresa establece un seguro colectivo de vida a favor de su personal hasta que el trabajador cause baja en la Compañía por cualquier motivo.

El capital asegurado será de 27.045,54 Euros para los trabajadores con puestos de responsabilidad (Jefes de Departamento) y de 18.030,36 Euros para el resto del personal.

Este seguro garantiza los riesgos alternativos siguientes:

- Muerte natural o Incapacidad Permanente derivados de enfermedad: abono del capital asegurado.
- Muerte o Incapacidad Permanente derivados de accidente: abono del capital asegurado más un capital complementario de 27.045,54 Euros.

En el concepto de incapacidad permanente, queda excluida la situación de incapacidad permanente parcial.

Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes, al personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente por un importe adicional de 42.371,96 Euros.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada inferior al 80% de la jornada fijada en este Convenio, reducirán los capitales asegurados en proporción a la jornada contratada.

En el supuesto de Incapacidad Permanente Total, la cobertura asegurada se hará

efectiva en el momento de causar baja en la plantilla de la Empresa y del reconocimiento legal de tal situación.

Los capitales asegurados se actualizarán anualmente en el porcentaje de incremento salarial y revisión salarial a que hubiere lugar en su caso, pactados en el convenio colectivo para el año anterior.

#### **Artículo 20. Fondo del comité**

La Empresa otorgará mensualmente una cantidad a fondo perdido que será administrada por el Comité de Empresa y aplicadas por éste a las necesidades que estime oportunas, con las normas que el mismo elabore. La cuantía de tal aportación será de 80 Euros mensuales.

#### **Artículo 21. Caja de anticipos**

Se crea un fondo de anticipos consistentes en 5.580 Euros. Para atender los casos de perentoria necesidad que puedan presentar los trabajadores, queda convenidos que éstos anticipos, que en todo caso han de ser reintegrables, no podrán ser superiores a cuatro mensualidades de sueldo convenio y tendrán una amortización en el plazo máximo de un año, previos descuentos convenidos en la nómina de cada mes. Para la concesión de estos anticipos, se requiere la propuesta del Comité de Empresa a la Dirección en sentido favorable.

#### **Artículo 22. Adquisición de vehículos nuevos**

Tienen derecho a la compra de vehículos nuevos Marca Peugeot en régimen especial, con un descuento no inferior al 17% sobre el precio de venta al público, los trabajadores en plantilla con seis meses de antigüedad en el momento de la adquisición del vehículo y sus familiares directos, de acuerdo todo ello al procedimiento establecido.

En todo caso, se imputará al trabajador, el beneficio obtenido en la compra de vehículos que la legislación fiscal considere retribución en especie en cada momento, tanto si el comprador es el propio trabajador, como si lo es un familiar.

Las compras de vehículos de la Marca Peugeot que se realicen a través de Banque PSA Finance, gozarán de un sistema de financiación preferente, hasta un máximo de seis años, para todos los empleados.

#### **Artículo 23. Plus de transporte**

A partir del día 1 de enero de 2008 este Plus quedará fijado en 98,59 Euros mensuales. En el mes de vacaciones, no se percibirá este Plus.

#### **Artículo 24. Maternidad**

Se aplicará la legislación vigente en esta materia.

### **Artículo 25. Dietas**

Las dietas que se abonarán con motivo del desplazamiento del personal, serán de 30,22 Euros diarios dentro de la provincia distribuidas de la siguiente forma:

- Desayuno: 3,51 Euros
- Almuerzo: 17,80 Euros
- Cena: 8,91 Euros

Se incrementarán un 20% más si es fuera de la provincia. Con independencia de lo anterior, la Empresa abonará el importe de la pernoctación en hotel de tres estrellas a los empleados que se vean obligados a dormir fuera de su domicilio.

### **Artículo 26. Garantías sindicales**

La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa igualmente, respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, y no podrá estar sujeto el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Asimismo no se podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados o no afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la misma. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficientes y apreciables afiliaciones, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá igualmente un tablón de anuncios, en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 27. Comisión paritaria**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores se crea una comisión paritaria, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, que estará formada por tantos representantes de la Dirección de la Empresa como representantes de los trabajadores hubiese en el momento de la constitución de esta Comisión.



Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento general de la plantilla.

La representación de los trabajadores y la Empresa se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, todas aquellas divergencias que puedan ser susceptibles de conflicto colectivo.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, junto con los documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto. La Comisión Paritaria 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.

### **Artículo 28. Periodo de prueba**

Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

Grupo I: 6 meses

Grupo II: 3 meses

Grupo III: 2 meses

Grupos IV y V: 1 mes

Durante estos periodos, tanto el trabajador como la empresa podrán proceder a la resolución del contrato sin necesidad de preaviso, debiéndose notificar por escrito.

El periodo de prueba quedará interrumpido siempre que se suspenda el contrato de trabajo, reanudándose a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

### **Artículo 29. Régimen disciplinario. Graduación de faltas**

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

### **Artículo 30. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas



siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere 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 o limpieza personal.

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

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

h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

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

j) Los descuidos, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo

### **Artículo 31. Faltas graves**

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinarias que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.



- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- i) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
- j) La ausencia de utilización de los equipos de protección individual puestos a disposición por la Empresa para aquellos trabajos en los que es necesario su uso, así como la inobservancia reiterada de las medidas de seguridad establecidas por la Empresa. Si como consecuencia de ello, pusiera en grave peligro la salud o seguridad de otras personas o la integridad de los equipos o instalaciones, será calificada como muy grave.
- k) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- l) Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro.
- m) Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
- n) No advertir inmediatamente a los superiores, de cualquier anomalía de importancia que se observe en las máquinas o herramientas. Si el hecho no denunciado pudiera originar daños de gran importancia, será considerado como falta muy grave.

### **Artículo 32. Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o





cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) Simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

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

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo

o) Las derivadas de los apartados c), e), h), j) y n) del artículo anterior

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

### **Artículo 33. Sanciones**

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

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves.

Amonestación verbal.



Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves.

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a treinta días.

Despido.

### Artículo 34. Prescripción

Las faltas leves, prescribirán a los diez días, las faltas graves, a los veinte días y las faltas muy graves, a los sesenta días.

Todas ellas 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.

### Artículo 35. Legislación complementaria

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### CONVENIO COLECTIVO MOSA ALMERÍA 2008

	<b>SALARIO CONVENIO</b>	<b>PRIMA ASISTENCIA</b>	<b>PLUS TRANSPORTE</b>	<b>TOTAL ANUAL</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>	<b>16 pagos</b>	<b>12 pagos</b>	<b>11 pagos</b>	
GERENTE	1.175,82	10,00	98,59	20.017,61
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.116,93	10,00	98,59	19.075,37
TITULADO SUPERIOR	1.116,93	10,00	98,59	19.075,37
TITULADO MEDIO	1.031,66	10,00	98,59	17.711,05
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>				

JEFE DE SECCION	1.031,66	10,00	98,59	17.711,05
VENDEDOR	904,78	10,00	98,59	15.680,97
OFICIAL 1ª ESPECIALISTA	1.031,66	10,00	98,59	17.711,05
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>				
OFICIAL 1ª TALLER/RECEP.	928,93	10,00	98,59	16.067,37
OFICIAL 1ª ADMTVO	990,00	10,00	98,59	17.044,49
DEPENDIENTE MAYOR	990,00	10,00	98,59	17.044,49
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>				
OFICIAL 2ª TALLER/RECEP.	873,93	10,00	98,59	15.187,37
OFICIAL 2ª ADMTVO	928,93	10,00	98,59	16.067,37
DEPENDIENTE	928,93	10,00	98,59	16.067,37
<b>GRUPO PROFESIONAL V</b>				
OFICIAL 3ª TALLER/RECEP.	817,71	10,00	98,59	14.287,85
AUXILIAR ADMTVO	853,56	10,00	98,59	14.861,45
AYUDANTE DEPENDIENTE	825,66	10,00	98,59	14.415,05
MOZO	817,71	10,00	98,59	14.287,85
SUBALTERNO	793,82	10,00	98,59	13.905,61