CONVENIO COLECTIVO 2009-2012 MULTISER DEL MEDITERRÁNEO, S. L.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Multiser del Mediterráneo, Sociedad Limitada y sus trabajadores.

2. Multiser del Mediterráneo, Sociedad Limitada con calificación de Centro Especial de Empleo, tiene como finalidad con carácter general, la integración socio laboral fundamentalmente de discapacitados psíquicos sin perjuicio de incorporar a personal con otras discapacidades, mediante el trabajo productivo.

3. Multiser del Mediterráneo, Sociedad Limitada desarrolla en el mercado cualquier actividad productiva y/o de servicio de las recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas que permita el mejor cumplimiento de los fines antes expuestos, pudiendo vincular dichas actividades a programas específicos o Convenios de colaboración. Como ejemplo, se pueden mencionar las actividades de mantenimiento de jardines, artes gráficas, limpieza de edificios, hostelería y otros.

Artículo 2. Ámbito territorial

El contenido de este convenio colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que Multiser del Mediterráneo, Sociedad Limitada tiene en Málaga y provincia, así como cualquier otro que en el futuro pueda abrir en este territorio.

Artículo 3. Ámbito personal

1. El presente convenio colectivo afectará durante su periodo de vigencia a los trabajadores que presten sus servicios en la referida empresa, tanto discapacitados como no discapacitados.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

a) El personal directivo, entendiendo por tal, el que en el organigrama de la empresa esté en una posición superior a los Jefes de Departamento.

b) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con Multiser del Mediterráneo, Sociedad Limitada.

c) El voluntariado social.

d) El personal que, contratado laboral o administrativamente o mediante cualquier otra fórmula por el Servicio Andaluz de Salud, la Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de personas con enfermedad mental (FAISEM), o por cualquier entidad pública u organismo autónomo dependiente de una Administración Pública, preste servicios de asistencia, ayuda o seguimiento de los trabajadores discapacitados en el/los centro/s de trabajo de Multiser del Mediterráneo, Sociedad Limitada.

Artículo 4. Partes firmantes y eficacia

1. Este convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa Multiser del Mediterráneo, Sociedad Limitada y la representación legal de los trabajadores.

2. A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 5. Ámbito temporal

1. El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012, entrando en vigor una vez firmado por ambas partes, con independencia del momento de su homologación por la autoridad laboral y posterior publicación en el boletín oficial correspondiente.

2. Las previsiones de contenido económico se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009.

Artículo 6. Prórroga y denuncia

1. Se entenderá prorrogado por periodos anuales una vez llegado el vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con al menos dos meses de antelación mediante comunicación escrita dirigida a la contraparte negociadora y a la Delegación de la Consejería de Empleo.

2. Denunciado el convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo convenio, se mantendrá en vigor el presente convenio.

Artículo 7. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas

Expresamente se pacta que el abono de cualquier Plus de Jefatura o el reconocimiento de una superior categoría absorberán y compensará cualquier condición retributiva más beneficiosa de la que pudiera disfrutar el trabajador. En el caso de cese en la Jefatura o reconocimiento de una Jefatura o categoría inferior el trabajador tendrá derecho a volver a cobrar el complemento de diferencia salarial del que viniese disfrutando en la parte no compensada con la

nueva jefatura o categoría.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2. En caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas por la autoridad competente, quedaría sin eficacia la totalidad del convenio.

Artículo 9. Comisión paritaria

1. Para la interpretación y vigilancia del presente convenio colectivo, se establece una comisión paritaria formada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la empresa.

2. A requerimiento de algunas de las partes podrán participar asesores con voz pero sin voto. Son funciones de la comisión:

a) Interpretación de las divergencias que puedan surgir en la aplicación del presente convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3. En los supuestos, en los que no se alcance acuerdo en el plazo de quince días naturales, se someterá dicha cuestión a la conciliación/mediación no vinculante de la comisión prevista en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía –SERCLA- El sometimiento a la conciliación/mediación no vinculante antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

La comisión se podrá reunir a petición de una de las partes, debiéndose convocar por escrito con veinticuatro horas de antelación a cada uno de los miembros de la misma haciéndose constar el orden del día.

Artículo 10. Ordenación y organización del trabajo

1. La organización del trabajo en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio, es facultad de la Dirección de la Empresa.

2. La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente Convenio deberá atender al carácter de Centro Especial de Empleo y a la prevalencia del interés social y de inserción socio-profesional del minusválido sobre los estrictamente individuales.

3. La participación de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en

la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente.

Capítulo II. Contrataciones y periodo de prueba

Artículo 11. Modalidades de contratación

1. La admisión de personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido los 16 años.

2. La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria.

3. La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

4. Las modalidades contractuales se clasifican en:

a) Contrato fijo: Es aquel contrato de carácter indefinido para realizar los trabajos propios de la actividad de la empresa.

b) Contrato eventual: Es aquel contrato realizado como consecuencia del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos si así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos el contrato tendrá una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En este sentido la dirección facilitará al Comité de Empresa la información necesaria para verificar y comprobar la regularidad de este tipo de contrato.

c) Contrato a tiempo parcial: Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal, a excepción de los contratos de formación. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial, podrá realizarse de forma continuada o partida. Podrá solicitarse la conversión temporal de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial en los supuestos previstos en la legislación vigente.

d) Contrato por obra o servicio determinado: Es aquel contrato para la realización de una obra o servicio determinado, en virtud de programas subvencionados, Convenio, concierto, contrata o subcontrata, vinculándose en tal caso la duración del contrato a la de la subvención, Convenio, concierto, contrata o subcontrata. Se procurará que dicho personal con esta modalidad de contrato tenga prioridad en las nuevas contrataciones. e) Contrato de interinidad: Es el contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que

en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

f) Contrato de relevo: Se estará a lo establecido en la legislación en vigor en materia de jubilación gradual y flexible.

g) Contrato de formación: Los contratos para la formación se regularán conforme a lo previsto en la normativa legal vigente y la de Centro Especial de Empleo.

h) Contrato de trabajo en prácticas: Los contratos formativos en prácticas se regularán conforme a la normativa legal vigente y la de Centro Especial de Empleo. La retribución de los trabajadores en prácticas será, el primer año, el 75% de la correspondiente según este Convenio a un trabajador que desempeñe sus mismas funciones o cometidos, y el 80% en el segundo año, sin que, en ningún caso, dichos importes sean inferiores al cómputo anual y por todos los conceptos al salario mínimo interprofesional vigente.

Artículo 12. Periodo de prueba

1. La incorporación de un trabajador a la empresa, sea con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un periodo de prueba en el plazo y las condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no procederá periodo de prueba alguno cuando el trabajador contratado haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la empresa en los dos años inmediatamente anteriores, salvo que se hubieran introducidos en ese intervalo modificaciones relevantes en el desarrollo de dichas funciones.

3.La duración de periodo de prueba para todo tipo de contrato será:

a) Titulados Superiores, de Grado Medio y Mandos. No podrá exceder de seis meses.

b) Oficiales y Auxiliares. No podrá exceder de dos meses.

c) Ayudantes y Subalternos. No podrá exceder de un mes.

d) Peón Especialista y Peón. No podrá exceder de 15 días.

4. Para el personal discapacitado el periodo de prueba a que se refiere el artículo 10.2 del Real Decreto 1368/1985 tendrá una duración máxima de seis meses.

5. Dada la finalidad del periodo de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.

6. Caso de que no supere el periodo de prueba, la empresa habrá de comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho periodo –incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior– o, en todo caso, en el día laborable siguiente a la finalización del plazo previsto en los apartados 3 y 4 de este artículo.

7. Superado el periodo de prueba, el contrato producirá pleno efecto, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

8. El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

9. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y el puesto de trabajo que desempeñe.

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 13. Adscripción de personal

El desempeño de unas determinadas funciones o el desarrollo de la prestación laboral en un determinado puesto de trabajo será el factor determinante de la retribución a percibir; consecuentemente, el trabajador tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente desempeñe, con independencia del que tuviera inicialmente reconocido. En todo caso cuando temporalmente se desarrollen funciones de inferior categoría se percibirá la retribución de la categoría que tenga reconocida el trabajador.

Artículo 14. Grupos y categorías profesionales

1. El personal afectado por el presente convenio quedará integrado en algunos de los siguientes grupos atendiendo a su contenido funcional:

a) GRUPO I: Personal técnico y administración.

b) GRUPO II: Personal de oficio.

2. Los puestos de trabajos, funciones y/o categorías que integran cada grupo funcional se ordenarán en categorías conforme a los conocimientos requeridos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

3. Con independencia de la categoría que tenga reconocida, entre los cometidos que el trabajador se obliga a desarrollar queda incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o

equivalentes le sean ordenados.

4. El desempeño de las funciones de Jefaturas (Equipo, Grupo y/o Departamento) será en todo caso de libre designación por parte de la dirección entre el personal que tenga reconocida la categoría de Titulado, Oficial, Auxiliar o Ayudante, devengándose, en su caso, el complemento salarial específico por especial responsabilidad.

Artículo 15. Grupo I. Personal técnico y administrativo

1. Personal titulado: Integran este grupo todos los trabajadores que, sin tener la consideración de directivos conforme al artículo 3.2.a del presente convenio, están en posesión de titulación universitaria y desarrollan los conocimientos propios de dicha titulación en tareas de supervisión, coordinación y/o planificación en las áreas administrativas, comercial y/o técnica, en dependencia directa del Gerente o de la persona en quién este delegue conforme al organigrama vigente en cada momento en la empresa. Podrán ser:

– Titulado de grado superior. El trabajador que posea título de Licenciado o Escuela Técnica de igual grado y que desempeñe funciones correspondientes al contrato de trabajo concertado en razón de su título. Están bajo la dependencia del gerente de la empresa o persona en quién delegue.

– Titulado de grado medio. El trabajador que posea título de Diplomado Universitario o Escuela Técnica de igual grado y que desempeñe las funciones correspondientes al contrato de trabajo concertado en razón de su título. Están bajo la dependencia del gerente de la empresa o persona en quien delegue.

2. Personal administrativo: Se estructurará en las mismas categorías que se prevén para el personal de oficio, entendiendo hechas todas las referencias a profesión u oficio a las propias de la actividad administrativa.

Artículo 16. Grupo II. Personal de oficio

1. Personal de oficio. Pertenecen a este grupo los empleados que, dentro de una profesión u oficio, desempeñen cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento.

– Peón. Es el trabajador que ejecuta tareas básicas que no requieren preparación alguna, ni conocimientos técnicos ni prácticos. Sus funciones se desarrollan con alto grado de dependencia prestando su colaboración máxima a las órdenes de otros trabajadores de superior categoría.

– Peón especialista. Es el trabajador que, con conocimientos profesionales de carácter elemental, realiza tareas siguiendo un método de trabajo concreto y

reiterativo con supervisión. Ejecuta todas aquellas instrucciones respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de categoría superior. Requiere conocimientos previos de la profesión derivados de cursos formativos específicos o adquiridos en el desarrollo de su profesión.

– Subalterno. Es el trabajador que, realiza tareas que aunque se ejecuten bajo instrucciones prácticas requieren adecuados conocimientos profesionales para la realización de las mismas. El trabajador se responsabiliza de las tareas encomendadas con una supervisión sistemática. Deberá poseer conocimientos previos adquiridos en el desarrollo de su profesión y formación específica en lugar de trabajo.

– Ayudante. Es el trabajador que realiza tareas de la profesión con carácter autónomo, así como iniciativa y responsabilidad del trabajo realizado. Sin prejuicio de que se le puedan dar instrucciones o indicaciones para la ejecución de sus tareas. Requiere experiencia previa demostrada de dos años en la profesión u oficio de que se trate y formación específica en el desarrollo de su profesión.

– Auxiliar. Es el trabajador con conocimientos profesionales teóricos y prácticos del oficio que le permiten la realización de todas las tareas de dicha profesión u oficio, con iniciativa, autonomía y responsabilidad, pudiendo supervisar los trabajos de categorías inferiores. Tiene responsabilidad de las actividades complementarias a las tareas encomendadas. Requiere titulación de FP1 o experiencia demostrada en el desarrollo de su profesión de 3 años.

– Oficial. Es el trabajador que poseyendo conocimientos técnicos suficientes de la profesión u oficio, desarrolla y dirige todas aquellas actividades propias de la misma con responsabilidad tanto material como organizativa y con capacidad técnica necesaria para resolver cualquier problemática que surja en su área profesional. Puede asumir funciones básicas de coordinación de otros operarios de igual o inferior categoría en el desarrollo de dichas tareas, con niveles significativos de iniciativa y/o decisión. Tiene responsabilidad de las actividades complementarias a las tareas encomendadas. Requerirán titulación mínima de FP2 o experiencia demostrada de 5 años.

1. Con independencia de lo anterior, el personal adscrito al área de restauración deberá estar en posesión de la autorización administrativa como manipulador de alimentos, así como cumplir todos los requisitos higiénico-sanitarios que establezcan las disposiciones vigentes.

2. La concurrencia de algunos de los contenidos que describen o caracterizan a cualquiera de las categorías reseñadas, no supone derecho a consolidación de dicha categoría ni a equiparación retributiva. Para acceder a una categoría superior hay que asumir el cómputo total de las funciones de dicha categoría.

Artículo 17. Promoción interna

1. Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes. La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección, teniéndose en cuenta para ella la titulación o experiencia y cursos requeridos.

2. De lo anterior quedan excluidos todos los cargos de confianza de la empresa: Gerente y Jefes de Departamento, Grupos y Equipos, que serán de libre designación por parte de la dirección de la empresa.

3. Nunca se consolidará una categoría profesional por el mero desempeño de las funciones y cometidos que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, siempre que se desarrollen la globalidad de los cometidos que caracterizan la categoría en cuestión.

4. En el caso de desempeño de funciones de distinta categoría durante más de cuatro meses consecutivos, trabajador y empresa analizarán las posibilidades de reclasificación profesional.

Artículo 18. Movilidad funcional

1. En atención a la diversidad de actividades económicas desarrolladas por la empresa, y la consiguiente diversidad de capacitaciones profesionales requeridas en las mismas, y con el fin de preservar el empleo de los trabajadores, expresamente se pacta la posibilidad del cambio de actividad del trabajador, cuando las circunstancias económicas, técnicas, productivas u organizativas así lo justifiquen.

2. Cuando el citado cambio de actividad se prevea como definitivo se producirá mediante la reclasificación profesional del trabajador afectado conforme al siguiente procedimiento:

a) Comunicación individual al trabajador afectado expresiva de las causas justificativas de la decisión de cambio de actividad y reclasificación profesional. Esta comunicación se entregará con una antelación de 30 días naturales.

b) Traslado al Comité de Empresa de la comunicación individual al trabajador. El Comité tendrá que informar en el plazo de quince días desde la recepción de la comunicación.

c) Transcurridos los 30 días naturales desde la comunicación la medida de cambio de actividad y reclasificación profesional el mismo entrará en vigor.

3. La reclasificación profesional consistirá en la adaptación de la categoría profesional del trabajador que cambia de actividad al contenido de su nuevo puesto de trabajo de conformidad con las reglas de clasificación profesional establecidas en el presente convenio colectivo y el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El cambio de actividad y reclasificación profesional regulada en el presente artículo podrá dar lugar al cambio del centro de trabajo, pero en ningún caso al traslado definitivo regulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de traslado se estará a lo dispuesto en la citada norma legal.

Capítulo IV. Condiciones de trabajo

Artículo 19. Jornada laboral

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.610 horas de trabajo efectivo. Las partes se comprometen a analizar para los sucesivos años de vigencia de este convenio establecer una reducción sobre la jornada pactada en la medida en que lo permitan las condiciones laborales y la prestación de servicios en cada departamento.

2. Cuando se rebase la jornada anual pactada o se prevea tal circunstancia, ese exceso será compensado mediante días de descanso cuyas fechas de disfrute se pactarán entre trabajador y empresa en base a las necesidades organizativas del servicio.

3. En este sentido y sin perjuicio en lo dispuesto en el apartado anterior, se consideran como días no laborables el 24 y el 31 de diciembre. Las personas que por razones del servicio tuviesen que trabajar en estos días disfrutarán de una jornada de descanso compensatoria.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Con carácter general se suprimen las horas extraordinarias.

Artículo 21. Horarios y turnos de trabajo

1. La jornada laboral se establecerá en razón de la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos en las siguientes modalidades:

– Jornada continua: es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final, se realizará en horario de mañana o tarde.

– Jornada partida: es la que se realiza en dos periodos, con una interrupción entre ambas de al menos una hora y media.

2. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al

final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

3. Cuando por razones objetivas la empresa tenga la necesidad de modificar el horario y/o turno de trabajo de un trabajador o grupo de trabajadores, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa con una antelación de 30 días cumpliendo los requisitos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En los casos de urgencia, por necesidades del servicio, se podrá modificar temporal y circunstancialmente el horario y/o turno de trabajo de algún trabajador. Se comunicará con un día de antelación a la fecha de su efectividad siempre que sea posible.

Artículo 22. Descansos y fiestas

1. Descanso en jornada continua. Dicha jornada laboral, tendrá derecho a un descanso durante la misma de 30 minutos, no computándose como jornada efectiva de trabajo.

2. Descanso entre jornadas. El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas, pudiendo reducirse en los casos previstos en los Centros Especiales de Empleo y el R. D. 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo.

3. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal mínimo de 36 horas ininterrumpidas. Se procurará que el descanso semanal coincida con las tardes del sábado y el domingo, aun cuando, y si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana; en este último caso, se procurará la rotación del personal en lo relativo al descanso semanal.

Artículo 23. Vacaciones

1. Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho al disfrute anual de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado.

2. El periodo de disfrute de las vacaciones será preferentemente durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Cuando cualquier trabajador tuviese que disfrutar parte de sus vacaciones fuera de este periodo, por razones de la organización del trabajo, se verá recompensado con un día más de vacaciones por cada semana comprendida fuera de este periodo.

3. En aquellos departamentos en los que, por necesidad del propio servicio y aunque su actividad se desarrolle principalmente en el periodo veraniego, los trabajadores tendrán un mínimo de quince días de vacaciones en dicho periodo si así lo solicitan.

4. El periodo de vacaciones podrá ser fraccionado en dos partes, sin que ninguna de éstas sea inferior a siete días.

5. El derecho al disfrute de vacaciones caduca el 31 de diciembre del año natural, no pudiéndose obtener la compensación en metálico de las mismas.

6. Si en el momento de iniciar el periodo vacacional el/la trabajador/ra estuviese en situación de IT, tendrá derecho al disfrute de las mismas, dentro del año natural, cuando se incorpore a su puesto de trabajo. El nuevo periodo de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el/la trabajador/ra.

7. Cuando así lo aconsejen las circunstancias organizativas y productivas, la empresa podrá establecer el disfrute de las vacaciones anuales de forma simultánea por la totalidad de la plantilla de algún departamento.

8. Los trabajadores comunicarán a la empresa los periodos en que desean disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 15 de Febrero de cada año.

9. La empresa negociará con el Comité de Empresa el calendario de vacaciones que estará confeccionado antes del día 31 de Marzo de cada año.

10. Una vez publicado dicho calendario los trabajadores podrán solicitar la permuta del periodo de disfrute. La empresa podrá atender esta petición siempre y cuando no concurran circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso el cambio solicitado.

11. En ningún caso las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador cause baja en la empresa en el transcurso del año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará en metálico la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle.

12. La empresa colaborará en la organización de las vacaciones anuales para aquellos trabajadores/as discapacitados que lo soliciten y así lo precisen.

Artículo 24. Licencias y permisos

El trabajador, previa solicitud, y en su caso, justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio, 15 días naturales vinculados al día de la celebración. Se solicitarán con quince días de antelación y se deberá entregar justificante al reincorporarse.

b) En el supuesto de paternidad, por nacimiento o adopción de hija/o, el trabajador dispondrá de 5 días naturales de permiso, consecutivos e incursos en el hecho causante.

c) En el supuesto de maternidad, una vez acabado el permiso legalmente establecido, la trabajadora tendrá derecho a una semana más de descanso, ininterrumpido y consecutivo a dicho periodo.

d) Por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos, cónyuge, compañero/a y padres) así como suegros/as y hermanos/as del trabajador: 3 días naturales consecutivos, ó al menos 2 días hábiles, incurso en el hecho causante si es en la misma localidad donde reside el trabajador, y 5 días naturales si es fuera de la localidad y por tal motivo el trabajador tenga desplazarse a más de cien kilómetros de ella.

e) Por estas mismas causas, cuando se trata de un pariente hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, cuñados y nietos). Se concederá 2 y 4 días naturales, respectivamente. La enfermedad grave y la hospitalización deberán acreditarse mediante certificado médico y certificado de estancia en el hospital o clínica, respectivamente.

f) Por exámenes finales. El tiempo necesario de asistencia a los que deba concurrir el trabajador en casos de enseñanza reglada, con preaviso de 15 días y posterior justificación a la empresa.

g) Por traslado de domicilio habitual. 2 días, previo aviso de 3 días de antelación y posterior justificación, justificando y haciendo constar los datos del nuevo domicilio.

h) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Por el tiempo indispensable. Cuando conste de una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Se entregará posteriormente un certificado de asistencia.

i) Por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge. Un día natural, que coincidirá con el día de la celebración previa comunicación de una semana de antelación.

j) Por la asistencia a consultas, programas de rehabilitación, participación en acciones de orientación y formación profesional para el trabajador discapacitado. Podrá ausentarse del trabajo hasta 96 horas laborables al semestre, previa justificación con la correspondiente cita.

k) El trabajador tendrá cuatro días anuales de asuntos propios sin perjuicio del cumplimiento de la jornada laboral anual pactada. Estos días se concederán en los días fijados por el trabajador, siempre que se pidan con una semana de antelación. En caso de desacuerdo en la fecha de disfrute de los días de asuntos propios por concurrencia de diversas solicitudes se estará a las necesidades justificadas de los trabajadores que así lo acrediten. Los días de asuntos propios

no podrán unirse a las vacaciones.

l) Las licencias a que se hace referencia en los apartados a), b), y d) se harán extensivas a las parejas de hecho, previa acreditación de la existencia de este vínculo estable.

Artículo 25. Protección de la vida familiar

1. Riesgo durante el embarazo. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Suspensión del contrato por maternidad o adopción. – En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Nacimientos prematuros. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho periodo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, conforme a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

4. Lactancia. Los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Guarda Legal. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

6. Violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 26. Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo o si uno de ellos es una persona con discapacidad. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

Artículo 27. Excedencia

1. Las excedencias se clasifican en voluntarias y forzosas y se regulan por lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.

2. Concretamente, los trabajadores podrán disfrutar de excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años por cualquier causa, siempre que reúna los siguientes requisitos:

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.

- Que haya transcurrido, en su caso, más de 2 años desde el final de la anterior excedencia.

3. Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el interesado con una antelación mínima de 30 días a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia.

4. Todo trabajador discapacitado psíquico que esté en excedencia por haber encontrado trabajo en una empresa fuera del ámbito de los Centros Especiales de Empleo, podrá reintegrarse a Multiser del Mediterráneo, Sociedad Limitada antes de la finalización de la excedencia, previo informe médico de no-adaptación en dicha empresa expedido por los Servicios Públicos de Salud, comunicándole a Multiser del Mediterráneo, Sociedad Limitada dicha reincorporación con un plazo mínimo de 30 días. Esta modalidad de excedencia especial prevista en el presente apartado solo se concederá cuando no se supere un tope máximo del 4 % de la plantilla media anual discapacitada del año anterior.

Artículo 28. Permiso sin sueldo

1. Todo trabajador fijo en la empresa, con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar cada año un único permiso por plazo no inferior a quince días ni superior a noventa días sin remuneración salarial, que la empresa concederá si lo permiten las necesidades del servicio. Dicha solicitud se formulará por escrito con una antelación mínima de quince días.

2. A efectos de Seguridad Social este permiso tendrá la consideración de excedencia sin derecho a salario.

Artículo 29. Igualdad de oportunidades

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar, la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Capítulo V. Conceptos salariales

Artículo 30. Salario base

1. El salario base es la parte de retribución abonada a los trabajadores por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio.

2. La cuantía del salario base será la establecida en la tabla salarial anexa I.

Artículo 31. Subida salarial

1. Las retribuciones para el 2009 serán las consignadas en las tablas salariales contenidas en el ANEXO I, resultado de aplicar el 2,5% sobre la tabla salarial de 2008, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009.

2. En lo que respecta al salario para los años 2010, 2011 y 2012, le será de aplicación sobre las tablas salariales vigentes de cada año lo siguiente:

a) Para 2010 resultado de aplicar el IPC año anterior + 0,25%.

b) Para 2011 resultado de aplicar el IPC año anterior + 0,25%.

c) Para 2012 resultado de aplicar el IPC año anterior + 0,75%.

Artículo 32. Reparto de beneficios

1. Para el cuatrienio 2009, 2010, 2011 y 2012, siempre y cuando la empresa obtenga un resultado positivo superior a 60.000 euros de la cuenta de resultados de explotación al cierre de cada ejercicio económico, se establece un Complemento por Beneficios que se abonará, a ser posible, en el mes de mayo de cada año. La cuantía total de dicho complemento y su coste de seguridad social no podrá exceder en cómputo global del 20% de los beneficios de explotación del ejercicio considerado y será abonado conforme a las reglas establecidas al efecto en el ANEXO II del presente convenio.

2. En cualquier caso quedan expresamente excluidos del resultado de la cuenta de explotación los ingresos derivados de subvenciones o incentivos de capital, y en general todos aquellos que no estén vinculados directamente con la explotación.

Artículo 33. Pagas extraordinarias

1. Se establecen dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, fijadas cada una de ellas en una mensualidad de salario base, más el complemento de diferencial salarial si lo hubiere. No obstante, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá establecer el pago mensual prorrateado de dichas pagas extraordinarias.

2. El devengo de estas pagas será por semestres naturales, desde el 1 de enero al 30 de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre. Serán satisfechas en proporción al tiempo trabajado en los supuestos de incorporación o cese en el transcurso del año.

3. El pago de las mismas se hará efectivo entre los días 1 al 15 del mes de julio y del 15 al 20 de diciembre, respectivamente.

4. La incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional no afectará al devengo de las pagas extraordinarias.

5. La incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, no afectará a dicho devengo si ésta no excede de 90 días naturales en el cómputo anual, procediéndose a su regularización en la Paga de Navidad en aquellos casos que si excedan de este periodo.

Artículo 34. Complementos salariales

1. Complemento de Jefatura. Las personas designadas por la Dirección de la empresa en los cargos de responsables de departamentos, grupos y equipos, recibirán un Complemento Salarial Mensual por Jefatura según el ANEXO I. Este complemento retribuye la ocupación efectiva del puesto de Jefe de Departamento, Grupo o Equipo, no consolidándose en ningún caso.

a) Corresponderá el complemento únicamente cuando la Dirección haya asignado de forma expresa a un trabajador con la categoría profesional de Titulado, Oficial, Auxiliar o Ayudante para el desempeño de la jefatura de Equipo, Grupo o Departamento y por el tiempo en que se desarrollen las tareas correspondientes a dicha responsabilidad.

b) La determinación del número y distribución de las distintas Jefaturas corresponde exclusivamente a la Dirección de la empresa.

c) La Jefatura de Equipo determina la realización y coordinación de las tareas y cometidos de la profesión u oficio con otros trabajadores de igual o inferior categoría, asumiendo la responsabilidad del resultado y de las pautas y criterios de su realización. Deberá tener al menos la categoría de Auxiliar o Ayudante.

d) La Jefatura de Grupo supone la coordinación y supervisión de los trabajos realizados, tanto por los trabajadores directamente a su cargo como por los equipos, apoyando y supervisando a los Jefes de éstos para el mejor desarrollo de las actividades. Tiene la responsabilidad de los trabajos realizados conforme a los encargos de su superior. Deberá tener al menos la categoría de Oficial.

e) La Jefatura de Departamento viene referida a la superior responsabilidad de alguno de los Departamentos que integran el organigrama de la empresa. Entre las funciones que suponen se encuentran la organización, dirección, supervisión, coordinación y planificación de actividades en su Departamento, así como de control, de resultados. Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Hará propuestas en cuanto organización, turnos, compras, ventas..., pudiendo ejecutarlas directamente bajo la supervisión del Gerente o del directivo en quién éste delegue. Deberá poseer cualidades organizativas y de mando y poseer cualificación profesional de al menos Título de Grado Medio o experiencia demostrada en dirección de grupos humanos y experiencia en su profesión u oficio de al menos 5 años. Deberá tener al menos la categoría de Oficial.

f) El importe del Complemento de Jefatura, se detalla en el ANEXO I.

g) Este complemento se abonará mensualmente en proporción al tiempo en que se hubiera tenido asignada las funciones y cometidos que determinan su devengo.

Artículo 35. Liquidación de salarios, cuotas y anticipos

1. Todos los trabajadores percibirán el abono de los haberes correspondientes antes del día 5 del siguiente mes.

2. La empresa podrá abonar los salarios en efectivo, mediante cheque, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de

entidad Bancaria o Financiera.

3. El trabajador tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo efectivamente ya realizado, siendo el último día de petición el 20 de cada mes. El anticipo será cancelado al tiempo de hacer el libramiento de pago del periodo de que se trate.

4. Para los aumentos de categoría se toma como norma que si se produce hasta el día 15, inclusive, se considerará como si fuese el día 1 de ese mes, y si es después del día 15 se atrasará hasta el día 1 del mes siguiente.

5. A requerimiento de los trabajadores de cualquier central sindical, las empresas detraerán directamente de la nómina de los trabajadores que lo soliciten por escrito, las cuotas sindicales.

6. La regularización de los atrasos derivados del presente convenio se efectuará en el plazo máximo de dos meses desde la firma del presente convenio.

Artículo 36. Indemnizaciones, dietas y suplidos

1. Se considerarán percepciones económicas no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral por los conceptos y cuantías que a continuación se detallan:

a) El personal que realice desplazamientos durante su jornada de trabajo por orden de la empresa, cuando utilice coche propio, percibirá una compensación económica de 0,19 euros por kilómetro. No obstante, será preferente el uso de medio de transporte público cuyo importe correrá de cuenta de la empresa.

b) En caso de que el trabajador haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo, desplazamientos que impliquen la necesidad de comer fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 10 euros por comida o cena, y de 30 euros cuando se trate de dieta completa por pernoctar fuera de su residencia, sujeto en todo caso a la oportuna justificación mediante la factura correspondiente.

c) La empresa facilitará a los trabajadores las herramientas e instrumentos que precisen para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de sus funciones, tanto de uso individual como de uso Colectivo. Las condiciones de uso de estas herramientas vendrán establecidas por la empresa.

d) Igualmente la empresa proporcionará, en su caso, las prendas de trabajo que se relacionan en el ANEXO II con la periodicidad que se indica en el mismo. Será opción de la empresa sustituir el suministro de las prendas antes descritas por una compensación económica equivalente.

e) El trabajador cuyas funciones requieran la utilización de prendas de seguridad será dotado de las mismas y vendrá obligado a su correcta utilización.

Capítulo VI. Extinción del contrato de trabajo

Artículo 37. Extinción del contrato

1. Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III, Título Primero, del Estatuto de los Trabajadores y a los previstos en el presente Convenio.

2. En los supuestos de desistimiento unilateral por parte del trabajador, este deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días.

Capítulo VII. Acción social y formación

Artículo 38. Guardería

Los trabajadores que tengan hijos de hasta tres años de edad recibirán una ayuda mensual de 60 euros previa justificación de asistencia del menor y pago de guardería.

Artículo 39. Complementos por incapacidad temporal

1. En el supuesto de incapacidad temporal del trabajador/a por accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100% de la remuneración desde el primer día de la baja.

2. Para la primera baja del trabajador durante el año, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará hasta el 75% del salario durante los tres primeros días de dicha incapacidad temporal.

3. En aquellos casos de incapacidad temporal por contingencias comunes en que el trabajador sufra una intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario se abonará hasta el 100% del salario desde el día décimo quinto al cuadragésimo quinto de dicha baja (del 15º al 45º), ambos inclusive.

Artículo 40. Ayuda por nacimiento o adopción de hijo

1. En el caso de nacimiento o adopción de hija/o, el trabajador tiene derecho a una ayuda económica de 350 euros. Esta ayuda solo podrá ser solicitada por uno de los progenitores en aquellos casos en los que ambos trabajen en la empresa.

Artículo 41. Fondo de acción social y cultural

1. La empresa establecerá un fondo por importe de 1.500 euros anuales para la subvención del 60% del coste de adquisición de material ortoprotésico, audífonos, sillas de ruedas, etc., con un máximo de 250 euros por ayuda solicitada y

trabajador.

2. Se creará una Comisión de Acción Social compuesta por dos miembros de la Dirección de la empresa y otros dos miembros del Comité de Empresa que acordará un reglamento que determine los criterios para la adjudicación de estas ayudas. Dicha comisión será la encargada del estudio y valoración de las distintas solicitudes que se reciban, así como de la resolución de las mismas.

3. Se establece un fondo anual por importe de 1.500 euros para la subvención de hasta el 60% de actividades lúdicas o culturales que se propongan por parte del Comité de Empresa y que serán aprobadas por la Comisión de Acción Social.

4. Dichas partidas serán anuales y no acumulativas, y estarán vigentes con la única limitación de que la empresa no haya incurrido en pérdidas al cierre del ejercicio anterior.

Artículo 42. Plan de formación

Anualmente la empresa y la representación de los trabajadores negociarán un Plan de Formación para los trabajadores de la empresa donde tendrá cabida aquellas materias que se consideren adecuadas para conseguir una mayor cualificación profesional.

Capítulo VIII. Acción sindical

Artículo 43. Comité de empresa

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado que representa al conjunto de los trabajadores, sin perjuicio de la representación y funciones que correspondan a las secciones sindicales de conformidad a la ley.

2. El Comité de Empresa dispondrá de las horas sindicales mensuales de conformidad a la legislación vigente.

3. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre dichos representantes según su criterio, quedando excluidas del conjunto de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por la dirección del centro, así como las que se inviertan en las negociaciones del convenio colectivo.

4. Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a permisos retribuidos para realizar funciones sindicales de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 44. Local sindical

La representación legal de los trabajadores dispondrán de un local en el centro de trabajo para sus actividades, dotado de teléfono y de mobiliario

adecuado para el ejercicio de sus funciones, sin que este local ni sus enseres puedan ser usados por personas ajenas al Comité ni para fines distintos de los propios de este órgano, salvo autorización expresa del propio comité y de la empresa.

Artículo 45. Asambleas

Los trabajadores/as tendrán derecho a realizar asambleas en el centro de trabajo en los términos, condiciones y requisitos previstos en la legislación vigente.

Artículo 46. Representación de los trabajadores y acción sindical

En todos aquellos derechos de acción y representación sindical no recogidos en este convenio se aplicará la legislación vigente.

Capítulo IX. Infracciones y sanciones

Artículo 47. Faltas

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente Convenio.

Artículo 48. Clasificación de las faltas

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad intrínseca de la falta cometida, o a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que le hubiese causado a la empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en su caso la reincidencia.

La empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

1. FALTAS LEVES

a) Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes sin la debida justificación.

b) Falta de aseo y limpieza personal.

c) La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.

d) El descuido en la conservación de material, que haya ocasionado desperfectos en el mismo.

e) Conductas o actitudes que supongan riesgos leves para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

f) Desobediencia o falta de respeto leve a un superior, compañero o cliente.

2. FALTAS GRAVES

a) Más de tres faltas de puntualidad en el periodo de un mes.

b) La falta de asistencia de dos días en el periodo de un mes sin causa justificada.

c) Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar.

d) Desobediencia o falta de respeto reiterada a un superior, compañero o cliente.

e) Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.

f) La tercera falta leve cometida en un periodo de 30 días.

g) Abandono injustificado del puesto de trabajo.

h) No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitado por la empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo.

i) En relación con el personal con discapacidad, la presencia en el centro de trabajo en situación de incapacidad temporal, salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.

j) Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

k) Falta de higiene, limpieza o aseo personal cuando este sea habitual.

3. FALTAS MUY GRAVES

a) Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.

b) El fraude, hurto o robo tanto a la empresa como al resto de los compañeros o cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa, así como cualquier otra conducta que suponga transgresión de la buena fe contractual.

d) La embriaguez durante el cumplimiento del trabajo.

e) Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes, compañeros y usuarios.

f) El acoso sexual.

g) La tercera falta grave cometida en el periodo de 3 meses.

h) Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

Artículo 49. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas, son las siguientes:

1. POR FALTAS LEVES

a) Amonestación escrita.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. POR FALTAS GRAVES

a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3. POR FALTAS MUY GRAVES

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

b) Despido.

Artículo 50. Procedimiento sancionador

1. Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al interesado, a los representantes legales de los trabajadores. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando el trabajador a quien se impute la infracción sea representante de los trabajadores.

2. En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

3. Asimismo, se comunicará al Comité de empresa la imposición de sanciones por faltas graves.

Artículo 51. Prescripción

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días.

2. Las faltas graves prescribirán a los veinte días.

3. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

El plazo de prescripción comenzará a correr el día en que la Dirección tenga conocimiento de la comisión de la infracción. En todo caso, se producirá la prescripción a los seis meses de comisión de la infracción.

Capítulo X. Prevención de riesgos laborales

Artículo 52. Seguridad y salud

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, todos los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo se llevará a cabo lo dispuesto por la legislación en vigor.

Artículo 53. Delegados de prevención

Serán designados de conformidad con la legislación vigente, teniendo la posibilidad prevista en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En Málaga, a 14 de mayo de 2009.

ANEXO I

La retribución bruta anual para el año 2009 será la fijada en la presente tabla salarial:

CATEGORÍA	SALARIO BRUTO ANUAL 2009
TITULADO GRADO SUPERIOR	17.130,68 €
TITULADO GRADO MEDIO	15.945,76 €

OFICIAL	15.657,21 €
AUXILIAR	14.474,86 €
AYUDANTE	13.292,50 €
SUBALTERNO	11.216,52 €
PEÓN ESPECIALISTA	9.783,23 €
PEÓN	9.189,76 €

Tabla de complementos salariales

COMPLEMENTOS 2009	BRUTO ANUAL 2009
JEFE DE DEPARTAMENTO	3.441,79 €
JEFE DE GRUPO	2.202,74 €
JEFE DE EQUIPO	1.514,40 €

ANEXO II

1) El cálculo del complemento por beneficios es el resultado de la siguiente fórmula matemática y su posterior desarrollo:

Beneficios explotación año" x 20% x 100 = Incremento salarial en base a beneficios
Masa salarial bruta año”

2) El índice obtenido (incremento salarial en base a beneficio) se aplicará a la Tabla Salarial correspondiente, en función de la siguiente escala de categorías y tramos porcentuales:

Categorías	Salario anual bruto	Porcentaje
Técnico Superior	Salario año”	ISB -0,60
Técnico Grado Medio	Salario año”	ISB -0,60
Oficial	Salario año”	ISB -0,60
Auxiliar	Salario año”	ISB -0,40
Ayudante	Salario año”	ISB -0,20
Subalterno	Salario año”	ISB +0,20
Peón Especialista	Salario año”	ISB +0,40
Peón	Salario año”	ISB +0,60
Complementos		
Jefe de Departamento	Salario año”	ISB
Jefe de Grupo	Salario año”	ISB
Jefe de Equipo	Salario año”	ISB

3) Se considerarán beneficiarios del presente Complemento por Beneficios el personal que cumpla simultáneamente todos y cada uno de los siguientes requisitos:

a) Estar de alta en la empresa en el momento del abono de la paga.

4) Para los trabajadores temporales que cumplan con los requisitos anteriores se les abonará la parte proporcional del tiempo efectivo de trabajo en el año de devengo del beneficio.

5) Aquellos trabajadores que tuvieron periodos de baja por incapacidad temporal durante el año de devengo del beneficio percibirán la parte proporcional al tiempo efectivo de trabajo, teniéndose en cuenta las siguientes precisiones:

• Tiempo de trabajo inferior o igual a 30 días: no percibe complemento.

• Tiempo de trabajo de 31 días a 90 días: 25%.

• Tiempo de trabajo de 91 días a 180 días: 50%.

• Tiempo de trabajo de 181 días a 270 días: 75%.

• De 271 días en adelante: 100%

6) Las cantidades dejadas de percibir por los trabajadores afectos a incapacidad temporal serán prorrateadas a partes iguales entre el resto de la plantilla beneficiaria del complemento que no haya tenido ningún proceso de incapacidad temporal o se encuentre en el tramo superior a 271 días.

ANEXO III

La empresa proporcionará al trabajador el vestuario adecuado y con la frecuencia que se expone a continuación:

Jardinería

Cantidad	Concepto	Periodicidad
2	Pantalones	Anual
2	Camisas	Semestral
2	Sudaderas	Anual
1	Cazadora manga larga	Anual
1	Impermeable	Discrecional
1	Par de botas de trabajo	Semestral
1	Par de botas de agua	Discrecional
1	Par de guantes de jardinería	Cuatrimestral

Artes Gráficas

Cantidad	Concepto	Periodicidad
2	Pantalones	Anual
2	Camisas manga larga/corta	Semestral
1	Jersey	Anual
1	Bata	Discrecional
1	Zapatos	Anual

Hostelería

Cantidad	Concepto para cocina	Periodicidad
1	Gorro	Anual
1	Pantalón	Semestral
2	Chaqueta cocinero	Semestral
1	Pico	Anual
2	Pares de zuecos	Anual
1	Guante de malla para cortar	Anual

Cantidad	Concepto para camarero	Periodicidad
2	Pantalón	Semestral
2	Chaqueta camarero	Semestral
2	Camisa blanca	Semestral
1	Zapatos	Semestral

Mantenimiento

Cantidad	Concepto	Periodicidad
2	Pantalones	Anual
2	Camisas manga larga/corta	Semestral
1	Sudadera manga larga	Anual
1	Chubasquero	Discrecional
1	Mono blanco para pintura	Discrecional
1	Par de botas de trabajo	Semestral
1	Par de botas de agua	Discrecional

Limpieza

Cantidad	Concepto	Periodicidad
1	Pantalón de chándal	Semestral
2	Sudaderas	Anual
2	Pares de zuecos o tenis	Anual
1	Par de guantes	Trimestral

Aparcamientos

Cantidad	Concepto	Periodicidad
2	Pantalones	Semestral
1	Sudadera	Anual
1	Cazadora	Anual
1	Par de Botas	Semestral