

CONVENIO COLECTIVO 2006-2008. MULTISER DEL MEDITERRÁNEO, SL.

Capítulo I .Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Multiser del Mediterráneo, SL y sus trabajadores.
2. Multiser del Mediterráneo, SL 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, SL, 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, reprografía, mantenimiento 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, S.L 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, entendiéndose 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, SL
 - c) El voluntariado social.
 - d) El personal que, contratado laboral o administrativamente o mediante



cualquier otra fórmula por el Servicio Andaluz de Salud, 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, SL.

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, S.L y la representación legal de los trabajadores.

2. A partir de su entrada en vigor, las materias prevista, en este Convenio quedan regulada~ 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 2006 al 31 de diciembre de 2008, 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 2006.

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 y Desarrollo Tecnológico.

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 absorberá 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, en 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 de trabajador 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 desarrollar queda incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementarios a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de estas, 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 quien 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 perjuicio 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 materia] 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.

2. 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.

3. 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 concluidos 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 día 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 disfrutaran 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 RD 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 estas 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 trabajadora 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/a.
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) POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO, 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;

Tres días naturales consecutivos, o al menos, dos días hábiles, incurso en el hecho causante si es en la misma localidad donde reside el trabajador, y cinco días naturales si es fuera de la localidad y por tal motivo el trabajador tenga desplazarse a más de cien kilómetros de ella.

c) POR ESTAS MISMAS CAUSAS, CUANDO SE TRATA DE UN PARIENTE. HASTA EL 2.º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD (ABUELOS, CUÑADOS y NIETOS). Se concederá dos y cuatro días naturales, respectivamente. La enfermedad grave y la hospitalización deberán acreditarse mediante certificado médico y certificado de estancia en el hospital o clínica, respectivamente.

d) POR EXAMENES 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.

e) 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.

f) 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 esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Se entregará posteriormente un certificado de asistencia.

g) POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE NUEVE MESES. Tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/a por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente pero no acumulativamente por la madre o el padre. Este permiso habrá de justificarse mediante fotocopia del libro de familia.

h) POR RAZONES DE GUARDA LEGAL. Los que tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, siempre y cuando no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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), g) y h) se harán extensivas a las parejas de hecho, previa acreditación de la existencia de este vínculo estable.

Artículo 25. Excedencia.

1. Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo no menor a un año y no mayor a cinco años, sin que este periodo se le compute a efectos de antigüedad.

2. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la excedencia anterior.

3. 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, SL, 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, SL, 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 26. 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.

Capítulo V. Conceptos salariales.

Artículo 27. 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 28. Subida salarial.

1. Las retribuciones para el 2006 serán las consignadas en las tablas salariales contenidas en el anexo I, resultado de aplicar el IPC de 2005 sobre las correspondientes tablas salariales vigentes, con carácter retroactivo desde al 1 de enero de 2006.

2. En lo que respecta al aumento salarial para los años 2007 y 2008 se aplicará el IPC del año inmediatamente anterior sobre las tablas salariales vigentes.

Artículo 29. Reparto de beneficios.

1. Para el trienio 2006, 2007 y 2008, 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 una paga extraordinaria de beneficios que se abonará, a ser posible, en el mes de mayo de cada año. La cuantía total de dicha paga y su coste de seguridad social no podrá exceder en cómputo global del 22% de los beneficios de explotación del ejercicio considerado y será abonada 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 30. 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.

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 y 15 del mes de julio y 15 y 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 esta no excede de 75 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 31. 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 este 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 1.

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 32. 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 o 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 33. 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 desplazamiento durante su jornada de trabajo por orden de la empresa, cuando utilice coche propio, percibirá una compensación 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 34. Extinción del contrato.

1. Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III 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 35. 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 36. 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 60% del salario durante los tres primeros días de dicha incapacidad temporal.

Artículo 37. 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 38. 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 39. Local sindical.

La representación legal de los trabajadores dispondrá 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 40. 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 41. 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 42. 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 43. 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.

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 esta sea habitual.

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 44. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas, en 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 45. 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 46. 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 47. 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 48. 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 4 de abril de 2006.

Anexo I.

La retribución bruta anual para el año 2006 será la fijada en la presente tabla salarial:

#*1*#

#*2*#

Anexo II.

1) El cálculo de la paga extraordinaria de beneficios es el resultado de la siguiente fórmula matemática y su posterior desarrollo:

#*3*#

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





#*4*#

3) Se considerarán beneficiarios de la presente paga de 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.

b) Haber estado de ALTA en la empresa a 31 de diciembre del año anterior.

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 paga
- 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 de la paga que no haya tenido ningún proceso de incapacidad temporal.

Anexo III.

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

#*5*#

#*6*#

