



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “TECNOLOGÍA SOLIDARIA, SOCIEDAD LIMITADA” Y SUS TRABAJADORES

Capítulo I Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa “Tecnología Solidaria Sociedad Limitada” que desarrollen sus actividades en Málaga y su provincia.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo de trabajo afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena, así como a los que ingresen posteriormente a la firma de este en la empresa, independientemente de su modalidad de contratación.

Los contenidos pactados en este convenio tendrán el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y el trabajador.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo de trabajo tendrá una duración de diez años, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 2006.

Artículo 4. Prórroga.

Una vez finalizado el plazo de duración del convenio colectivo, se entenderá prorrogado si no ha sido denunciado por alguna de las partes con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos.





Artículo 7. Comisión paritaria.

Se nombra una Comisión Paritaria de las partes negociadoras del presente convenio colectivo, para atender a la vigilancia e interpretación de cuantas cuestiones le sean atribuidas, durante la vigencia del mismo.

Estará compuesta por dos miembros que representen a la parte empresarial y dos que representen a la social. Se reunirán las partes cuando lo solicite cualquiera de ellas, y la reunión deberá celebrarse dentro del plazo de los treinta días siguientes a la solicitud.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

- a) Interpretación del convenio colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, deberán adoptarse por decisión favorable y unánime de todos los miembros de la misma.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir durante la vigencia del convenio colectivo, sobre los asuntos en que tiene competencia esta Comisión, se someterá a informe de las mismas, antes de entablar reclamación alguna, quedando las partes en libertad para acudir a los cauces ordinarios cuando no haya acuerdo.

En ningún caso esta Comisión Paritaria podrá asumir funciones distintas de aquellas que le han sido atribuidas y por tanto la interpretación del convenio colectivo por la Comisión Paritaria no podrá alterar su verdadero contenido.

Capítulo II Organización del trabajo.

Artículo 8. Organización.

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente.

Capítulo III Jornada de trabajo, horario, vacaciones y permiso retribuido.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la ley.

El trabajador se compromete a la prestación de su trabajo en el régimen horario correspondiente al puesto, dentro del marco organizativo de la empresa, pudiendo por tanto quedar encuadrado en cualquiera de los turnos de trabajo





existentes.

En caso de reparación de averías, trabajos urgentes, periodos de mayor demanda y cubrir turnos por ausencias imprevistas por cualquier motivo, la empresa podrá flexibilizar la prestación de la jornada de trabajo, estableciéndose una distribución de la misma adecuada a sus necesidades productivas, de forma que los excesos de jornada que se produzcan se compensarán con cargo a la jornada anual, o bien compensando con descansos equivalentes a razón de hora por hora.

Artículo 10. Vacaciones.

Todo el personal acogido a este convenio colectivo tendrá derecho a unas vacaciones de 30 días naturales al año, en la medida en las necesidades de la empresa lo permitan, el periodo de disfrute de las vacaciones se dividirá en dos partes, la primera compuesta por tres semanas en agosto a determinar por la dirección y otra semana a elegir por el propio trabajador. (La empresa concederá la fecha de disfrute de dichas vacaciones de acuerdo con las necesidades de fabricación y las peticiones de los empleados, que se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano), el cual, estará obligado a comunicar con dos semanas de antelación dicho acto y de forma directa a la dirección de la empresa.

Artículo 11. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo IV Retribuciones salariales.

Artículo 12. Salario base.

El salario base y demás conceptos económicos para el año 2006, para cada una de las categorías especificadas en el presente convenio, será el especificado en la





tabla anexa al presente convenio.

Artículo 13. Revisión salarial.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo los salarios se revisarán todos los 1 de Enero teniendo en cuenta el IPC a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 14. Complemento personal.

Con el fin de armonizar las diferentes retribuciones que percibe el personal y tener una única estructura salarial en la empresa, al personal que tuviera un salario bruto anual superior al establecido en el presente convenio le redistribuirá el mismo, entre todos y cada uno de los conceptos económicos pactados en el presente convenio, la diferencia resultante entre su retribución personal anualizada y la retribución estipulada en el convenio, se dividirá entre quince meses y el resultado se abonará en las quince mensualidades en concepto de complemento personal.

Dicho complemento personal tiene la consideración de concepto absorbible y compensable.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio colectivo, percibirá anualmente tres gratificaciones extraordinarias, consistente cada una de ellas, en una mensualidad del salario base y complemento personal.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal, sin perjuicio de la obligación de su ejecución. A tal efecto se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995, de forma que sólo se abonarán un máximo de 80 horas extraordinarias por trabajador y año, se abonarán un máximo de 10 horas extraordinarias mensualmente, si bien para aquellos trabajadores que en un semestre no se les haya abonado cuarenta horas extraordinarias y las hubieren realizado al final de cada semestre se regularizará esta situación y aquellas que excedan de esta cantidad se compensarán con descanso en la proporción de 1 hora ordinaria por cada hora extraordinaria realizada.

No obstante, si por necesidad de la fabricación hubiesen de hacerse, las mismas se remunerarán a razón del precio de una hora ordinaria.





Se entenderá por hora extraordinaria estructural la realizada para caso de reparación de averías, trabajos urgentes, periodos de mayor demanda, acumulación de tareas y cubrir turnos por ausencias imprevistas por cualquier motivo. Las horas extraordinarias por estas razones tendrán el carácter de obligatorias.

Artículo 17. Liquidación, forma de pago y anticipos.

El pago de haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará como máximo quinto día del mes siguiente al referido en la nómina y si este fuera festivo el día anterior y se realizará a través de transferencia o ingreso en la cuenta corriente de la entidad bancaria o cajas de ahorros.

Todos los trabajadores incluidos en el presente convenio colectivo tendrán derecho a percibir una cantidad como anticipo a la mensualidad correspondiente, teniendo en cuenta la disponibilidad de tesorería.

Artículo 18. Enfermedad común y accidente de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo V Prevención de riesgos laborales.

Artículo 19. Prevención de riesgos laborales.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica los medios de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentaria-mente. Tiene, así mismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y sus órganos internos y específicos de representación en esta materia.

La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada a estas materias de los trabajadores.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada laboral y en otras horas, con descuento en este último caso, del tiempo invertido en la misma jornada laboral.

Capítulo VII Código de conducta.





Artículo 20. Falta y sanciones de los trabajadores.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas que se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 21. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 10 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Descuido en la conservación de material.
4. No comunicar los cambios de residencia o domicilio a la empresa.

Artículo 22. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de treinta días.
2. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, será considerada muy grave.
3. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por aquel.
4. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
5. La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de averías o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como muy grave.
6. La embriaguez o toxicomanía, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
7. Falta de asistencia de hasta dos días al mes o cualquier falta de puntualidad de más de treinta minutos.





8. Abandono del puesto de trabajo, incluso en los supuestos de trabajo a turnos cuando no haya llegado su relevo.

9. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

10. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando la misma supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

11. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, siempre y cuando haya sido mediante amonestación por escrito.

Artículo 23. Faltas muy graves Se considerará como falta muy grave.

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses.

2. Falta de asistencia al trabajo de más de 2 días al mes.

3. Fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

7. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta de respeto y consideración a los clientes, jefes o cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos.

8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

10. La simulación de enfermedad o accidente.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del último semestre.



**Artículo 24. Sanciones.**

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por falta leve. Amonestación verbal, por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 25. Prescripción de las sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán una vez sean conocidas por la empresa, teniendo en cuenta el siguiente plazo.

Falta leve a los diez días.

Falta grave a los veinte días.

Falta muy grave a los sesenta días.

Disposiciones adicionales.**Primera y única**

En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación general y disposiciones legales complementarias y Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores señalados en el capítulo de ámbito de aplicación, y deroga expresa e indefinidamente en su totalidad y dejándolos sin efectos a todos y cada uno de los acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor.

Tecnología solidaria sección técnica.

Montador Auxiliar	695.20	55.91	173.80	924.92	11.098.99
Soldador Auxiliar	695.20	55.91	173.80	924.92	11.098.99
Montador	723.20	55.91	180.80	959.91	11.518.98
Soldador	723.20	55.91	180.80	959.91	11.518.98
Jefe Taller	751.20	55.91	187.80	994.91	11.938.96
Técnico Auxiliar	829.57	55.91	207.39	1.092.87	13.114.45
Técnico	914.01	55.91	228.50	1.198.42	14.381.10
Responsable Sección Tec.	1.185.04	55.91	296.26	1.537.21	18.446.55
Director de Sección Tec.	1.392.44	55.91	348.11	1.796.46	21.557.55



Director General Técnico	1.599.84	55.91	399.96	2.055.71	24.668.55
--------------------------	----------	-------	--------	----------	-----------

Tecnología solidaria sección comercial.

Comercial Auxiliar	695.20	55.91	173.80	924.92	11.098.99
Comercial Ayudante	723.20	55.91	180.80	959.91	11.518.98
Comercial	751.20	55.91	187.80	994.91	11.938.96
Jefe Comercial Auxiliar	829.57	55.91	207.39	1.092.87	13.114.45
Jefe Comercial	914.01	55.91	228.50	1.198.42	14.381.10
Responsable Sección Com.	1.185.04	55.91	296.26	1.537.21	18.446.55
Director Sección Com.	1.392.44	55.91	348.11	1.796.46	21.557.55
Director General Com.	1.599.84	55.91	399.96	2.055.71	24.668.55

Tecnología solidaria sección administrativa.

Administrativo Auxiliar	695.20	55.91	173.80	924.92	11.098.99
Administrativo Ayudante	723.20	55.91	180.80	959.91	11.518.98
Administrativo	751.20	55.91	187.80	994.91	11.938.96
Técnico Admin. Auxiliar	829.57	55.91	207.39	1.092.87	13.114.45
Técnico Admin.	914.01	55.91	228.50	1.198.42	14.381.10
Responsable Sección Adm.	1.185.04	55.91	296.26	1.537.21	18.446.55

Tecnología solidaria sección administrativa.

Director Sección Adm.	1.392.44	55.91	348.11	1.796.46	21.557.55
Director General Adm.	1.599.84	55.91	399.96	2.055.71	24.668.55
Director General	1.807.24	55.91	451.81	2.314.96	27.779.55