

CONVENIO COLECTIVO DE MOVILLIDAD Y AUTONOMIA S.L.

Disposiciones Generales.

Capítulo Primero. Ámbito y comisión de seguimiento.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en el centro de trabajo de Movilidad y Autonomía S.L en Espiel (Córdoba).

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro especial de empleo de Movilidad y Autonomía S.L. en Espiel (Córdoba) con independencia de la actividad que realicen.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de Movilidad y Autonomía S.L. incluidos en el ámbito funcional del Convenio. Se incluyen de forma expresa en este ámbito los trabajadores con discapacidad que mantengan relación laboral de carácter especial definida en los términos establecidos por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, y disposiciones que lo desarrollan, en centros especiales de empleo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal funcionario o laboral al servicio de la Administración del Estado, de las Administraciones Autonómicas y Municipales.
- b) Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del Convenio, y sostengan relación de arrendamiento de servicios con aquellos.
- c) Miembros de comunidades religiosas, capellanes y asesores religiosos que no mantengan relación de carácter laboral.
- d) Personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008, extendiéndose su

ámbito temporal hasta el 31 de diciembre del año 2010.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Al vencimiento del convenio se prorrogará tácitamente por período de 1 año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses. No obstante, las condiciones económicas podrán ser negociadas anualmente y entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año.

Artículo 6. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad Absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente en caso de declaración de nulidad judicial o administrativa, de oficio o de a instancia de parte, de cualquiera de los punto, cláusulas, tabla salariales, etc.. Las partes firmantes se comprometen a resolver tal circunstancia en el plazo de 2 meses desde la notificación de la nulidad, a través de la mesa negociadora. Si agotado el plazo no se hubiese alcanzado acuerdo, se actuara en los términos legalmente establecidos.

Artículo 8. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en los Centros y Empresas el adecuado nivel de productividad mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, y además en este centro en concreto la integración laboral del trabajador minusválido.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras firmantes de este Convenio, acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación de las cláusulas del Convenio, de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, de mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse en aplicación del mismo, y cualquiera otra competencia que el Convenio le asigne.

Las partes firmantes del presente Convenio, acordarán el reglamento del funcionamiento de la Comisión Paritaria, estando esta constituida por 3 miembros de cada una de ellas; sus acuerdos se tomarán por mayoría y serán vinculantes.

Se reunirá cuando sea solicitado por una de las partes y, en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros al menos con 15 días de antelación, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de Presidente y Secretario.

Capítulo II.

Artículo 10. Grupos y categorías.

El personal se clasificará en atención a la función que desempeñe en algunos de los siguientes grupos y categorías:

Grupo 1

-. Titulado Superior.

Grupo 2

-. Titulado Medio

-. Técnico

-. Técnico Comercial

Grupo 3

-. Encargado de Taller

-. Programador Informático.

-. Delineante de 1ª

-. Delineante de 2ª

Grupo 4

-. Oficial de 1ª de producción.

-. Oficial de 1ª de administración

-. Oficial de 2ª de producción.

-. Oficial de 2ª de administración

- Administrativo informático.
- Oficial de 3ª de producción.
- Oficial de 3ª de administración.

Grupo 5

- Ayudante
- Chofer.
- Peón Especialista

Grupo 6

- Operario de limpieza.
- Operario de mantenimiento
- Peón Ordinario

Capítulo III. Contrataciones y ceses.

Artículo 11.

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia simple para el representante sindical, Comité de Empresa o Responsable de la Sección Sindical si legalmente estuviese constituida. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y la categoría profesional. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo.

Para realizar un seguimiento de la evolución del empleo, las partes firmantes del convenio establecerán dentro de la Comisión Paritaria una comisión de seguimiento que permita evaluar el volumen de empleo fijo/temporal, las modalidades de contratación utilizadas y acordar medidas tendentes a mejorar la calidad del empleo.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo que disponga al respecto la legislación vigente.

En ningún caso los contratos temporales podrán sobrepasar el 25% del personal contratado por la empresa

La contratación se formulará siguiendo las disposiciones legales vigentes.

Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el periodo de prueba se considerarán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, tendrán preferencia a ampliar su jornada caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio de la Dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores.

Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.

Contrato indefinido ordinario.

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes.

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Contrato para fijos-discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados, según forma y orden previamente establecidos, cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa; en lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo prevenido en la legislación vigente.

Artículo 13. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de dieciséis meses.

En el caso en que dicho contrato se concierte por un periodo inferior a nueve meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga del contrato pueda superar el total de esos nueve meses citados.

A la resolución del contrato se abonará la indemnización prevista en la ley.

En cada contrato de trabajo que se realice con esta modalidad deberá expresarse la causa o circunstancia que constituye el objeto del contrato.

Artículo 14. Contrato para obra o servicio.

El contrato para obra o servicio determinado y en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado cuando se realicen conciertos o acuerdos con las Administraciones Públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de carácter temporal, o aquellos que se encomienden a los centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

Artículo 15. Contrato en prácticas o para la formación.

Las contrataciones llevadas a efecto en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las siguientes remuneraciones y número de prórrogas o renovaciones:

a) Contrato en prácticas: La duración mínima del contrato será de seis meses.

Se podrán concertar hasta un máximo de tres prórrogas a este contrato, sin que su duración exceda de dos años.

- Primer año 85 por 100 del salario Convenio según categoría.

- Segundo año 95 por 100 salario convenio según categoría.

b) Contrato de formación:

La retribución del trabajador contratado para la formación no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Su duración será hasta tres años pudiéndose concertar las prórrogas correspondientes sin exceder ese período máximo.

El tiempo mínimo dedicado a la formación teórica será al menos del 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio para su categoría profesional,

pudiendo establecerse por la empresa su distribución. En el supuesto de que se produzca la conversión a contrato indefinido en cualquier modalidad, se entenderá como período de prueba el tiempo trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de antigüedad y demás derechos que se puedan derivar de la misma en el Convenio Colectivo.

Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, declarada como tal por los servicios competentes de la administración pública, la duración máxima del contrato será de cuatro años, pudiéndose concertar las prórrogas correspondientes sin exceder el citado período máximo.

El número máximo de contratos de formación en la empresa no podrá exceder del fijado en la siguiente tabla:

- Hasta 10 trabajadores: 1 contratado.
- Hasta 50 trabajadores: 4 contratados.
- Hasta 250 trabajadores: 6 contratados.
- Más de 250 trabajadores: 2 por 100 de la plantilla.

El personal con discapacidad no computará a los efectos previstos en la limitación anterior.

Contrato a tiempo parcial.

Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 90 por 100 de la jornada completa establecida en este Convenio para la categoría por la que se le contrato, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones vigentes.

Artículo 16. Contrato de Relevo.

Las especiales condiciones en que los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo desarrollan sus tareas profesionales hace necesario atender la utilización de esta modalidad de contrato, que se regulará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Una vez se produzca la resolución del contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de indefinido ordinario a tiempo completo, siempre que el trabajador jubilado haya estado vinculado con la Empresa en virtud de un contrato de trabajo por tiempo

indefinido y a tiempo completo.

Artículo 17. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- Personal Grupo 1: Tres meses.
- Personal Grupo 2: Tres meses.
- Personal Grupo 3: Dos meses.
- Personal Grupo 4. Un mes.
- Personal Grupo 5 y 6: Dos semanas.

Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Para el personal con relación laboral de carácter especial de los Centros Especiales de Empleo se estará a lo dispuesto en el art. 10 del Real Decreto 1368/85 de 17 de julio podrá establecerse en el contrato de trabajo formalizado con el trabajador discapacitado un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del periodo de prueba a todos los efectos, que no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

El personal que adquiriera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará periodo de prueba.

Artículo 18. Vacantes.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

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.

Artículo 19. Extinción de contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores.

La jubilación se podrá producir a voluntad del trabajador cuando éste cumpla los

sesenta y cuatro años, y forzosa al cumplir los sesenta y cinco, salvo que por falta de cotización no pudiera tener derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso le podrá ser prorrogado el contrato hasta que cumpla el período mínimo de cotización.

Artículo 20. Preaviso.

El trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 21. Generalidades.

Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa y cómputo anual de horas pactadas. Su cuantía será la señalada en las correspondientes Secciones de este Convenio Colectivo. Su cuantía desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008 será la contemplada en la tabla salarial de este convenio colectivo, revisándose salario base y antigüedad anualmente hasta el vencimiento del mismo en el mismo porcentaje que arroje el IPC del año anterior.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral, salvo que los trabajadores perciban el pago por transferencia bancaria.

Artículo 22. Estructura.

El salario base y los complementos salariales correspondientes a una mensualidad serán los que se establecen en la Tabla Salarial para cada categoría y grupo profesional.

Artículo 23. Trabajos de superior categoría.

Cuando por caso de necesidad un trabajador realice trabajos correspondientes a categoría profesional superior a aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir durante el tiempo real de su ejecución, el salario

correspondiente a dicha categoría.

Si permanece en esta categoría más de seis meses ininterrumpidos, se le reconocerá al trabajador la nueva categoría, siempre que exista vacante y reúna los requisitos que la Ley o

Convenio establezcan.

Trabajos de categoría inferior.

Si por necesidades imprevisibles de la empresa ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional.

Artículo 24. Antigüedad.

El personal tendrá derecho a un plus de antigüedad por cada periodo de tres años de servicios efectivos prestados a la empresa.

El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa perderá todos los derechos de antigüedad y si posteriormente vuelve a ser contratado solo tendrá derecho a que se le compute esta desde la fecha del nuevo ingreso.

Artículo 25. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante las diez de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con el complemento del 25 por 100 sobre el salario ordinario.

Se exceptúa de ese complemento el personal cuyo salario se haya establecido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 26. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo. La compensación por descanso, o la retribución de horas extraordinarias, si el trabajador optase por dicha modalidad, se efectuarán al valor de 1,25 de la hora ordinaria; en todo caso, en lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo previsto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Pagas extras.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base más

antigüedad. El cobro de la paga de verano se efectuará antes del 31 de julio, la de Navidad antes del 23 de diciembre.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador, podrán establecer el pago prorrateado en las nóminas mensuales de las pagas extraordinarias.

Si el disfrute de las vacaciones coincidiera con la fecha del cobro de la extraordinaria, éste se hará efectivo antes del inicio de aquéllas.

Artículo 28. Dietas.

El importe de la media dieta será de 9 euros y la dieta completa de 54 euros.

Artículo 29. Prendas de trabajo.

A todo el personal de producción se le facilitará la ropa de trabajo específica a su actividad.

Artículo 30. Kilometraje.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá una indemnización de 0,20 euros por km. recorrido.

Capítulo V. Jornada y clasificación profesional.

Artículo 31. Jornada.

La jornada anual efectiva de trabajo será de 1.758 horas, equivalentes 39 horas de trabajo efectivas a la semana.

El comienzo y finalización de la jornada lo será en el puesto de trabajo.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.

Capítulo VI. Clasificación Profesional.

Artículo 32. Clasificación profesional.

Encuadramiento del personal en Grupos Profesionales en función de Titulaciones/Aptitudes Profesionales y con los contenidos generales de prestación que se indican para cada Grupo.

1. Titulado Grado Superior.

Es el que estando en posesión de Título Universitario o de Escuela Técnica de igual grado, realiza en la empresa funciones propias del título para el que fue

contratado.

2. Titulado Grado Medio.

Es el que estando en posesión del Título de Grado Medio es contratado por la empresa en consideración al título alcanzado y ejerce con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

3. Técnico.

Es el que aún no estando en posesión de Título Universitario de Grado Medio, posee los conocimientos, formación y experiencia suficiente que le permiten desarrollar labores de responsabilidad y administración en un área o departamento.

4. Técnico Comercial.

Es el que, posee los conocimientos, formación y experiencia suficiente que le permiten desarrollar labores de responsabilidad y administración en el área comercial.

5. Encargado de Taller.

Es la persona que teniendo los conocimientos necesarios de producción tiene a su cargo el control, organización y distribución de las tareas productivas de los trabajadores en fábrica.

6. Programador Informático.

Es aquél que se encuentra en posesión de los conocimientos necesarios para llevar a cabo labores de programación informática y conoce de manera exhaustiva el funcionamiento de los sistemas informáticos.

7. Delineante de primera.

Es aquél trabajador que ostentando los estudios de delineación demuestre una trayectoria profesional no inferior a cinco años.

8. Delineante de segunda.

Es aquél trabajador que ostentando los estudios de delineación tiene una experiencia profesional menor de cinco años.

9. Oficial de 1ª de producción.

Es el operario especializado que realiza sus trabajos con tal grado de perfección que no sólo permite llevar a cabo los que sean generales del mismo, sino aquellos

otros que suponen un especial conocimiento, empeño y delicadeza, sabiendo leer e interpretar croquis y planos complicados y de cualquier tipo relacionados con su trabajo y especialidad.

10. Oficial de 1ª de administración.

Es aquél que tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieran cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia etc.

11. Oficial de 2ª de producción.

Es el operario que sin llegar a la especialización exigida para el Oficial de 1ª ejecuta las tareas de su especialidad con la suficiente corrección, eficacia y autonomía.

12. Oficial de 2ª de administración.

Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinada a sus jefes u Oficial de 1ª realiza trabajos de carácter secundario que solo requiere conocimiento generales de la técnica administrativa.

13. Administrativo Informático.

Es el trabajador que teniendo conocimientos generales administrativos posee además conocimientos sobre el manejo de los paquetes informáticos administrativos.

14. Oficial de 3ª de producción.

Es el trabajador que sin llegar a la especialización del oficial de 2ª ejecuta las tareas de su especialidad con la suficiente corrección y eficacia.

15. Oficial de 3ª de administración.

Es el trabajador que realiza trabajos administrativos de carácter auxiliar.

16. Ayudante.

Es aquél trabajador que realiza sus tareas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

17. Chofer.

Es aquél trabajador que encontrándose en posesión del permiso de conducir adecuado tiene asignadas las tareas de conducción de vehículos.

18. Peón especialista.

Es aquél que aún realizando tareas de carácter general y sin cualificación profesional necesita de una especialización de carácter elemental en la actividad que realiza.

19.- Operario de Limpieza.

Es aquél trabajador sin cualificación profesional alguna que se dedica a las tareas de limpieza.

20. Operario de mantenimiento.

Es aquél trabajador que sin cualificación profesional alguna se dedica a las tareas de mantenimiento.

21. Peón ordinario.

Es aquel trabajador que no posee especialización ni cualificación profesional alguna.

Capítulo VII. Permisos, calendario anual, vacaciones y excedencias.

Artículo 33. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días, en caso de matrimonio o unión de hecho (acreditado mediante certificación del registro de parejas de hecho).

b) Hasta tres días, en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la

ausencia y a su compensación económica.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) Dos días por asuntos propios.

Artículo 34. Permisos no retribuidos.

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberán serle concedidos si se hace con preaviso de cinco días laborales.

Artículo 35. Calendario anual.

La empresa y los trabajadores establecerán en el mes de diciembre el calendario laboral que se aplicará en el siguiente año

Artículo 36. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. La distribución vacacional se realizará teniendo en cuenta la producción de manera que en ningún momento se encuentre, a la misma vez, más del 50 por ciento de la plantilla de vacaciones.. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

Artículo 37. Maternidad, adopción y cuidado de familiares.

a) Maternidad. Se estará lo regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, dieciocho en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el cien por cien de su retribución.

b) Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de seis años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida y no pueda valerse por sí mismo, 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. 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 puede valerse por sí mismo.

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

c) Adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el cien por cien de su retribución.

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

Artículo 38. Lactancia.

Las trabajadoras y los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones o reducir su jornada en media hora, sea cual sea el tipo de ésta, partida, continuada o previamente reducida. Dicho período no podrán disfrutarlo, simultáneamente los dos cónyuges.

Artículo 39. Excedencias.

Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

La empresa podrá conceder excedencia forzosa, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios, promoción del trabajador dentro del sector, funciones sindicales, etc.

A partir de la finalización de la baja por maternidad o del disfrute de las vacaciones tendrá derecho la trabajadora, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

Todo trabajador con discapacidad que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en la categoría que ostentaba en la empresa.

El personal titulado de grado medio y superior con una antigüedad mínima de tres años en la empresa, podrá solicitar excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo por un año prorrogable excepcionalmente por otro más para ampliación de estudios relacionados con su profesión, dando prioridad a los graduados universitarios que quieran hacer licenciaturas o, cuando estando en posesión de éstas, pretendan realizar el doctorado.

Lo señalado en el párrafo anterior se hará extensivo a los trabajadores que precisen obtener una titulación para desarrollar sus tareas profesionales.

Excedencia por cuidado de familiares.

El trabajador tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado médicamente dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, con una duración máxima de un año; la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante podrá ser cubierta por un suplente. Este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular.

En materia de excedencia voluntaria se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VIII. Formación y Subrogación Empresarial.

Artículo 40. Formación.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a treinta horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

Capítulo IX. Faltas y sanciones.

Artículo 41. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a los minusválidos o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

Artículo 42. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de treinta días.
- c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o las personas con discapacidad.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días.

Artículo 43. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.

b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.

c) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros.

g) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a los minusválidos.

h) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

i) El abuso de autoridad.

j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 44.

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores es enunciativa.

Artículo 45. Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado sindical, si lo hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

- Amonestación de despido.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.
- Despido.

Artículo 46. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en ambos casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 47. No discriminación.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Artículo 48. Electores elegibles.

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la L.O.L.S.

Artículo 49. Garantías.

Tanto los miembros de los Comités de Empresa como los Delegados Sindicales tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

Artículo 50. Derechos.

1. De acuerdo con el art. 8 del Título IV de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad a lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el art. 9 de la L.O.L.S., a:

a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.

b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.

c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 51. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, de los delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del Comité de Empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la

Patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados.

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las Administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las Administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación del mismo.

Artículo 52. Reunión.

Se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, los centros podrán regular el trabajo del día, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

Capítulo XI. Mejoras sociales.

Artículo 53. Incapacidad Temporal.

Los trabajadores en situación de IT percibirán como mínimo el 75% de su retribución total, incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja. Durante los primeros treinta días de IT percibirán el 100 por 100 de su retribución mensual ordinaria.

Cuando la baja sea consecuencia de una enfermedad profesional, percibirá el 100 por 100 de su retribución total durante el periodo de baja.

Artículo 54. Pólizas de Responsabilidad Civil.

Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, deberán contar con una póliza de responsabilidad civil de 120.202 euros por siniestro para cubrir al personal afectado por este Convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

Los centros afectados por este Convenio, en un plazo no superior a tres meses a

partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio, se adherirán a dicha póliza y notificarán públicamente, en el mes de enero de cada año, a los representantes de los trabajadores la suscripción de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

Deberá estar asegurado todo el personal afectado por el Convenio y la acreditación se hará por los boletines TC-2. También se asegurarán, nominalmente, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los designados o elegidos para un cargo público, aun cuando no figuren en el TC-2 del centro.

A la Comisión Paritaria corresponde velar por el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

Artículo 55. Gratificación Vinculación.

Todo el personal tendrá derecho, al cumplir los doce años de servicios en la empresa, a una gratificación extraordinaria equivalente al 7 por 100 de la remuneración anual establecida para su categoría en las tablas salariales vigentes en ese momento. Esta gratificación se percibirá cada vez que el trabajador cumpla un múltiplo de doce años de antigüedad.

El trabajador perderá este derecho si con anterioridad fuese sancionado con falta grave o muy grave y ésta no estuviese prescrita o, aun estándolo, en dicho período se le sancionará por la comisión de seis o más faltas graves o muy graves.

Capítulo XII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 56. Seguridad y salud laboral.

Los centros, empresas y el personal de las mismas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Artículo 57. Revisión médica.

La empresa, centro o entidad garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral establezca para cada una de las categorías profesionales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Artículo 58. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 59. Planes de autoprotección.

El Centro de Trabajo debe contar con un Plan de Emergencia actualizado que incluya el Plan de Evacuación, de acuerdo con el Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

El empresario deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención.

Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del

trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del Convenio, para desarrollar el Plan de Evaluación de Riesgos.

Artículo 60. Delegados de Prevención.

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el art. 68 del E.T. y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- f) El destinado a su formación.

Artículo 61. Formación en Salud Laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas, que se imputarán con cargo a las 30 horas de formación establecidas en el art. 41º del presente Convenio. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

El presente Convenio Colectivo de Movilidad y Autonomía S.L. se suscribe por ambas partes en fecha 22 de enero de 2008 firmando en representación de la

empresa D. José Antonio Guillén Sierra, en representación de los trabajadores los Delegados de Personal D. Manuel García Castillejo y D. Antonio Caballero Gómez y en representación de U.G.T. D. Sebastián Sánchez.

Tabla salarial año 2008.

Grupo profesional	Categoría Laboral	Salario Base	Plus Transporte	Plus Productividad	Complemento por Antigüedad
1	Titulado Superior	1.257,29	75	177,91	50,33
2	Titulado Medio/técnico	1.206,76	75	159,18	48,14
2	Técnico Comercial	987,03	75	140,45	39,39
3	Encargado Taller	940,03	75	159,18	37,51
3	Programador Informático	987,03	75	159,18	39,39
3	Delineante 1ª	987,03	75	159,18	39,39
3	Delineante 2ª	945,90	75	153,98	37,82
4	Oficial 1ª Producción	934,15	75	140,45	37,20
4	Oficial 1ª Administración	934,15	75	46,82	37,20
4	Oficial 2ª Producción	873,05	75	121,73	34,70
4	Oficial 2ª Administración	873,05	75	38,49	34,70
4	Oficial 3ª Producción	799,03	75	103,00	31,89
4	Oficial 3ª Administración	799,03	75	28,09	31,89
4	Administrativo Informático	799,03	75	42,66	31,89
5	Ayudante	760,26	75	84,27	30,32
5	Peón especialista	681,52	75	56,18	25,95
5	Chofer	760,26	75	84,27	30,32
6	Peón Ordinario	S.M.I.	75	14,40	22,19
6	Personal de Limpieza	S.M.I.	75	14,40	22,19
6	Personal de mantenimiento	S.M.I.	75	14,40	22,19