

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARASTI BARCA, S.L. CON SUS TRABAJADORES, QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS DISTINTOS CENTROS DEPORTIVOS MUNICIPALES DE CADIZ,

Capítulo I. Disposiciones comunes

Artículo 1. Ámbito personal y funcional

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa ARASTI BARCA, S.L., que con cualquier modalidad de contratación, realicen su actividad laboral en los distintos centros deportivos municipales del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz. Asimismo las condiciones aquí pactadas serán de aplicación a las contrataciones que se produzcan con posterioridad a la entrada en vigor de estos acuerdos.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación a todos los centros deportivos del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz en los que la empresa ARASTI BARCA, S.L., tenga subrogados la prestación de servicios.

Artículo 3. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Agosto del 2007, terminando su vigencia el 31 de Julio del 2009.

El acuerdo se considerará prorrogado de año en año a partir del 1 de Agosto del 2009 por tacita reconducción, si no media denuncia por una de las partes, mediante escrito dirigido a la otra con tres meses de antelación a su vencimiento.

Llevada a cabo la denuncia, las partes firmantes comenzarán las negociaciones del próximo convenio, al inicio del último trimestre de su vigencia.

En caso de que el convenio entrara en régimen de prórroga por no mediar denuncia de ninguna de las partes, todos los conceptos económicos del convenio, se incrementarán en lo que haya subido el I.P.C. de los 12 meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. Derecho supletorio

Para todo lo no recogido en el presente acuerdo, se estará en lo establecido en el convenio colectivo de Actividades Deportivas de la Provincia de Cádiz y la legislación vigente, E.T.

Artículo 5. Indivisibilidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, sin perjuicio de las mejoras que las partes firmantes puedan acordar durante la vigencia del convenio.

Artículo 6. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales que excedan de las pactadas en el presente convenio, manteniéndose mientras no sean compensadas por futuros convenios. Serán nulos y no surtirán ningún efecto los acuerdos o pactos individuales que puedan suscribirse y al margen de los procedimientos establecidos en el mismo para las condiciones de trabajo.

Capítulo II. Contrataciones de plantilla. El tiempo de trabajo

Artículo 7. Contratos de trabajo

Los tipos de contratos serán los determinados en el vigente estatuto de los trabajadores y legislación complementaria de desarrollo.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán con trabajadores que tengan contratos a tiempo parcial, a fin de que donde sea posible estos trabajadores tengan el mayor número de horas semanales asignadas, siempre que que esté facultado para ello.

Dadas las especiales características de este sector, resultando frecuente que existan periodos en los que se acumulan las tareas o exista un mayor número de demanda en la prestación de los servicios de la empresa, está podrá contratar bajo la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción a los trabajadores, teniendo dicho contrato una duración máxima de 12 meses durante un periodo de 18, quedando sometidos estos contratos a una sola prórroga si se formalizan por una duración menor a la del plazo máximo establecido.

PLAZO DE PREAVISO:

En caso de baja voluntaria del trabajador, éste deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación. La falta del preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de la mensualidad y liquidación, los conceptos salariales y extra salariales correspondientes a cada día que falta para completar el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

PERIODO DE PRUEBA:

Se establecen los siguientes periodos de prueba: Grupo 1. Personal Técnico.6 meses Grupo 2. 3. y 4. Auxiliares Técnicos, Personal Administrativo y Personal Auxiliar.3 meses

Artículo 8. Jornada

La duración máxima de la jornada de trabajo se establece en 38 horas semanales.

Se entenderá por jornada partida, aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso, de 30 minutos, que será considerado como trabajo efectivo.

En la medida que las necesidades del servicio lo permita, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, confeccionarán al principio de cada año, el calendario laboral para todos los departamentos y actividades de la empresa, con el fin de que los trabajadores tengan establecidos un horario de entrada y salida de su trabajo.

En aquellos casos que por necesidad del servicio, se tuviera que cambiar el horario, se realizará siempre de acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Se contabilizará tiempo de trabajo efectivo, el realizado en las clases, así como el tiempo de presencia entre una clase y la siguiente y el tiempo de preparación de la misma, siempre que no excedan de 30 minutos.

Artículo 9. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a 30 días de vacaciones anuales, durante los cuales percibirán el salario base más antigüedad y complemento personal.

La dirección de la empresa junto con los representantes de los trabajadores, establecerán un calendario de vacaciones cada año, con el fin de que los trabajadores disfruten de las mismas, antes del 31 de diciembre de cada año.

Los trabajadores con contrato de un año, previa solicitud, tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones, bien 30 días consecutivos en los periodos de menor actividad o bien 15 días cuando el trabajador desee, y los 15 días restantes en periodo de menor actividad a criterio de la empresa.

No se suspenderá el periodo vacacional si durante dicho periodo vacacional causa baja por I.T.

Artículo 10. Excedencias

Todo trabajador con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a una

excedencia por un periodo máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses. A tal efecto, deberá solicitarlo con dos meses de antelación ante la empresa. Para acogerse a una nueva excedencia el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de tres años. Su reincorporación se producirá con la primera vacante que se produzca en la empresa en igual o similar puesto de trabajo.

Artículo 11. Licencias

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 39/99, de 5 de noviembre, la empresa concederá a sus trabajadores, y, sin pérdida de retribución alguna, las siguientes licencias:

A) En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padres, padres políticos, hermanos, hijos, abuelos y nietos: 3 días naturales.

B) En caso de alumbramiento de esposa o pareja de hecho: 3 días naturales.

C) Matrimonio de hijos o hermanos: El día de la boda si es en la misma provincia, dos si es fuera de la misma y tres días naturales para el resto del territorio nacional.

D) Por hospitalización o intervención quirúrgica referida exclusivamente al cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres, padres políticos, hermanos, éste dispondrá de tres días naturales.

E) En caso de matrimonio o pareja de hecho, los trabajadores tendrán derecho a 20 días naturales.

F) Los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional oficial o relacionado con la labor que desempeña en la empresa, tendrán licencia por un tiempo estimado de 24 horas anuales para acudir a los exámenes en el correspondiente centro docente previa justificación de haberse matriculado. El trabajador estará obligado a presentar a la empresa el justificante de haber asistido a dicho examen.

G) Las trabajadoras con lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

H) Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad no 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) Aquellos trabajadores que su actividad se desarrolle durante 12 meses tendrán derecho a 2 días de asuntos propios, para los trabajadores que su actividad laboral se desarrolle durante 9 meses o más tendrán derecho a un día de asuntos propios. Siempre que su índice de los doce meses anteriores trabajados no supere el 2% de absentismo laboral, los representantes de los trabajadores conjuntamente con la empresa acreditarán este derecho.

J) Estas licencias, salvo aquellas a que se refieren las letras F), G), H), I) y J)), se aumentarán 1 día más cuando por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador resida, tenga éste la necesidad de desplazarse, debiendo acreditar éste tal circunstancia.

K) Tiempo imprescindible para la gimnasia prenatal de la mujer trabajadora.

L) Dos días por traslado del domicilio habitual.

Capítulo III. Retribuciones

Artículo 12. Salarios

Las retribuciones salariales comprendidas en este acuerdo estarán constituidas por retribuciones básicas y complementarias que se detallan en las tablas anexas.

El salario base corresponde al nivel de titulación exigido para cada plaza, así como a una prestación de trabajo conforme a un rendimiento normal durante la jornada convenida.

En el recibo individual justificativo del pago del salario, deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al periodo de tiempo que se refiera, que no podrá exceder de un mes. Todas las retribuciones salariales y extra salariales que se detallan en las tablas anexas, corresponden a una jornada completa de trabajo, prorrateándose dichas cantidades de forma proporcional a la jornada de trabajo realizada.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Todo trabajador afectado por este convenio, tiene derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias, de 30 días de salario base establecido en el presente convenio, más antigüedad, que se abonará en las fechas siguientes:

PAGA DE JULIO, antes del 15 de julio.

PAGA DE NAVIDAD, antes del 22 de diciembre.

PAGA DE BENEFICIOS, prorrateada mensualmente.

Artículo 14. Antigüedad

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa se establecen de la forma siguiente:

2 años de servicio	5%
5 años de servicio	10%
10 años de servicio	20%
15 años de servicio	25%
20 años de servicio	40%
25 años de servicio	60%

Estos aumentos se calcularán sobre salario base convenio. Lo dispuesto en la anterior relación, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Artículo 15. Festivos y domingos

Los trabajadores que realicen trabajos en festivos y domingos, percibirán por dicho día trabajado el 150% del salario convenio.

Artículo 16. Horas extraordinarias

Ambas partes acuerdan el compromiso de no realizar horas extraordinarias, mientras no sea fuerza mayor, dado que nuestra provincia está atravesando una grave situación de paro.

Las horas que por necesidad del servicio se tengan que realizar, se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor del salario base.

Artículo 17. Plus de transporte

Se establece un plus de transporte consistente en 58,96 euros mensuales para el primer año de vigencia y de 64,86 para el segundo de vigencia y, para los trabajadores/as que presten sus servicios en jornada completa, y, sin distinción alguna de categorías. Por cada jornada de tiempo parcial, este plus se abonará en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 18. Quebranto de moneda

Todos los trabajadores que realicen trabajos de cobro, cualquiera que sea la categoría laboral, tendrán derecho a un plus de 2,22 y 2,44 euros diarios, para 1º y 2º año de convenio, respectivamente.

Artículo 19. Incremento salarial

Para el primer año de vigencia del presente convenio (1 de agosto del 2007 a 31 de julio del 2008) los conceptos económicos y salariales quedan establecidos en las tablas que se acompañan en los anexos I y, II.

Para el segundo año de vigencia del presente convenio (1 de agosto del 2008 a 31 de julio del 2009), el incremento salarial será del 10% sobre retribuciones del convenio del año anterior.

Artículo 20. Complemento de personal

Se establece un complemento personal para todos/as los trabajadores/as que no venían percibiendo ningún tipo de complementos y/o dietas, ó percibían complemento personal y/o dietas inferiores a esta cantidad.

Dicho complemento personal queda establecido para el 1º año de este convenio en 28,60 euros al mes, y para el 2º año de convenio en 31,46 euros al mes.

Dichas cantidades quedan establecidas para todos los trabajadores cuya jornada laboral semanal sea superior a 20 horas, para los demás trabajadores dichas cantidades serán proporcionales a la jornada realizada (38 h/semana).

Aquellos trabajadores/as que en el momento del devengo de este complemento personal venían percibiendo cantidades superiores con cualquier denominación, les será respetadas dichas cantidades.

Capítulo IV. Otras ayudas sociales

Artículo 21. Complemento en caso de accidente o enfermedad

Cuando un trabajador acogido al presente convenio cause baja por accidente de trabajo o enfermedad, éste percibirá, desde el primer día de haber causado la baja, el 100% del salario total percibido en el último mes a la baja íntegramente trabajado.

Artículo 22. Ayuda a la enseñanza y a disminuidos físicos y psíquicos

Con el fin de ayudar a sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores, la empresa abonará la cantidad de 10,37 y 11,41 euros por hijo el 1º t 2º año, respectivamente, comprendido en la edad de 4 a 18 años, previa justificación de asistencia al centro, durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto. Esta ayuda se percibirá en una sola paga en septiembre a partir del 2.009 y en proporción a la jornada anual realizada en los 12 meses anteriores.

Asimismo, la empresa ayudará a todos los trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos y psíquicos, con la cantidad de 54,15 y 59,56 euros mensuales por cada hijo en esta situación, dependiendo si es el primer o segundo año de vigencia del convenio.

En caso de soltero cabeza de familia, que tenga hermanos disminuidos físicos y psíquicos o, en periodos de estudios, previa justificación, tendrá derecho a

percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos indicados.

Artículo 23. Póliza de seguro

La empresa suscribirá una póliza de seguros, para todos los trabajadores fijos y para aquellos que tengan contratos de un año, que cubra como mínimo los siguientes riesgos:

A) Muerte natural o por accidente no laboral: 6.010,12 euros

B) Invalidez permanente absoluta: 11.419,23 euros

C) Muerte por accidente de trabajo: 18.030,36 euros

Artículo 24. Ropa de trabajo

La empresa costeará los uniformes o trajes y zapatos que en cada momento necesiten los trabajadores para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con las estaciones del año que repartirán en los meses de octubre, la ropa correspondiente a invierno, y julio, la correspondiente a verano, existiendo una cierta flexibilidad por ambas partes.

NATACIÓN:

+ Invierno: Dos bañadores (uno a los trabajadores de tarde y otro a los de mañana), una chanclas, dos camisetas y unas calzonas. Un chándal cada dos años.

+ Verano: Un bañador, un polo y una camiseta.

MUSCULACIÓN:

+ Invierno: Una sudadera y dos chándales.

+ Verano: Dos polos, una camiseta y dos pantalones cortos.

AERÓBIC:

+ Invierno: Unas mallas, una camiseta y una sudadera. Un chándal cada dos años.

+ Verano: Un polo, una camiseta y unas mallas.

GIMNASIA DE MANTENIMIENTO:

+ Invierno: Un chándal, una sudadera, una calzona, un polo y dos camisetas.

+ Verano: Una calzona y una camiseta.

ESTETICA:

+ Invierno/verano: dos pijamas y dos zuecos.

JUDO Y KARATE:

+ Invierno/verano: Un chándal, un polo, dos camisetas y un kimono (cada dos años)

SERVICIO DE MANTENIMIENTO:

+ Invierno: Un chándal, una sudadera, un mono de trabajo y calzado para pintar.

+ Verano: Un polo y dos camisetas

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

+ Invierno: Un pantalón, una camisa larga o polo y sudadera.

+ Verano: Un pantalón y dos camisetas o polos cortos.

ACTIVIDADES SUBACUATICAS:

+ Invierno/verano: Un chaquetón cada dos años, un chándal, un polo, una camiseta, un pantalón corto, unas zapatillas y un bañador.

En el caso de que la empresa no facilite las prendas especificadas en el párrafo anterior, estarán obligadas a abonar por día trabajado 1,35 euros y 1,48 euros, para cada periodo, respectivamente.

Capítulo V. Plantillas, formación profesional y seguridad e higiene

Artículo 25. Selección del personal

Cuando en la plantilla quede una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo ofertará en promoción interna al personal de la misma, teniéndose en cuenta la antigüedad y titulaciones y siempre y cuando superen las pruebas de selección.

Artículo 26. Promoción del personal

La formación profesional y la promoción del personal deben atender a la necesidad de la continua preparación de los trabajadores. Los planes de formación se negociarán con los representantes de los trabajadores. A tal efecto, se tendrá en consideración lo dispuesto en el art. 23 del E.T. Para el plan de formación se analizarán y valorarán las necesidades actuales del trabajador y de



la empresa.

Se realizarán cursos dirigidos hacia una formación permanente del trabajador en las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo.

Artículo 27. Salud laboral

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

La empresa vendrá obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en esta materia al personal afectado por este convenio, con especial referencia al personal de nuevo ingreso o cuando cambie de puesto de trabajo y tenga que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos de accidentes o para la salud ya sea para el trabajador, para sus compañeros o a terceros.

Capítulo VI. Subrogación, relaciones sindicales

Artículo 28. Subrogación

Se estará lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

En cuanto a las vacaciones la empresa saliente liquidará la parte proporcional que le corresponda con la empresa entrante, sin perjuicio ni menoscabo para los trabajadores.

Artículo 29. Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a la afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 30. Delegados de personal

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente se reconoce que es competencia de los delegados la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de la empresa y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales.

Artículo 31. Competencias de los delegados

1) Recibir información de la empresa que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción probable del empleo en la empresa.

2) Conocer el balance, la cuenta de resultado, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuraciones de plantilla, y ceses parciales o totales, definitivos o temporales de aquellas.

B) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

C) Planes de formación profesional de la empresa.

D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

E) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “Status Jurídico” de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5) Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6) Ser informados por todas las sanciones impuestas por faltas graves, en especial en supuestos de despidos, y tener audiencia a todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador.

7) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajos y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del modelo ambiental laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

8) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

A) El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y uso de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

B) Control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de trabajo en la empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del estatuto de los trabajadores.

9) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales

10) Los delegados de personal tendrán 20 horas mensuales retribuidas para ejercer su función, que podrán ser acumuladas semestralmente entre sí o entre los delegados o comité de empresa.

11) Los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo, siendo retribuidas por la empresa un máximo de 12 horas anuales dentro de la jornada laboral.

12) Los delegados podrán renunciar a todo o parte de su crédito de horas a favor de cualquier otro representante sindical.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 32. Faltas y sanciones

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo a la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave. Son faltas leves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo no superior a 10 minutos, de tal forma que sumen dos faltas en un mes o una cuando el retraso total sea superior a 10 minutos e inferior a 20 minutos, en un mes.

2. No comunicar con suficiente antelación cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de trabajo, que no impliquen su desaparición ni daños en los mismos.

4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias, siempre que no supere una falta al mes.

5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar a la prestación de los servicios e imagen de la empresa.

6. Excederse en el tiempo del periodo de descanso.

Son faltas graves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo no superior a 10 minutos, de

tal forma que no sumen más de 3 faltas en un mes. Cuando el retraso sea superior a 10 minutos e inferior a 15, de tal forma que sumen 2 faltas en un mes y cuando el retraso sea superior a 20 minutos bastara con la comisión de una sola falta.

En cualquier caso se sancionara como falta grave la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.

2. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar por tiempo breve y sin mayores consecuencias, durante 2 veces y menos de 4 al mes.

3. La desobediencia a la dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

4. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de trabajo aunque no implique su desaparición ni la producción de daños a los mismos.

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

6. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste

7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de trabajo, o sacarlos de instalaciones o dependencias de trabajo a no ser que exista autorización.

8. Solicitar permisos y licencias de trabajo, simulando o falsificando la existencia de causa, si estas son falsas.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

11. La comisión de 3 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

12. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de la empresa por parte del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.

13. La obligatoriedad de la formación y el reciclaje.

14. No presentar los partes de baja, confirmación y alta por IT, dentro de los 3 días siguientes a su expedición.

Son faltas muy grave.

1. Descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa que impliquen su desaparición o daños en los mismos.

2. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve, durante 4 ó más veces al mes.

3. Las faltas de puntualidad que excedan de las señaladas como faltas leves o graves.

4. Faltar 2 ó más días al trabajo sin autorización o causa justificada.

5. La simulación de enfermedad o accidente

6. El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.

7. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

8. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

9. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

10. Falta notoria de respeto y consideración al público.

11. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

12. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez y la ingestión de

estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera y habiendo mediado sanción por escrito.

16. El incumplimiento reiterado en las instrucciones dadas por la empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 34. Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La imposición de las sanciones que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido disciplinario.

PRESCRIPCIÓN:

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII. Comisión paritaria de interpretación y seguimiento

Artículo 33.

La comisión de seguimiento e interpretación estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa.

Esta comisión vigilará cuantas cuestiones se deriven de interpretación o cumplimiento de los artículos aprobados en el presente convenio, pudiéndose reunir cada dos meses si cualquiera de las dos partes lo requiere por escrito con 15 días de antelación.

Anexo I. Tabla de salarios

#*3*#

#*4*#

