

## **CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN ENTRE EL PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN UNIFICADA MALAGUEÑA DE AUTÓNOMOS DEL TAXI**

### **Capítulo I Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación**

El presente convenio colectivo rige las relaciones laborales entre la Asociación Unificada Malagueña de Autónomos del Taxi y su personal.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de dos mil nueve y su duración será hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil once, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga.

La denuncia de término del presente convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, mediante comunicación fehaciente y por escrito a la otra, debiendo hacerlo con dos meses de antelación a su vencimiento o al de sus prórrogas.

El presente convenio se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas en caso de que no fuere denunciado por ninguna de las partes, quedando automáticamente incrementados todos los conceptos retributivos salariales y extra salariales en la cuantía correspondiente al IPC más un 1%, con la salvedad especificada en el artículo 13 a.

Las partes se comprometen, una vez denunciado el presente convenio, a constituir la Comisión Deliberadora del mismo e iniciar las negociaciones, al menos al mes siguiente de su denuncia.

#### **Artículo 3. Vinculación a la totalidad de lo pactado y legislación supletoria**

Considerando que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos a la totalidad de las cláusulas pactadas. Asimismo, hacen constar que las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que para el caso de que por la Autoridad Laboral y/o de la Jurisdicción Social se declarase nulo en todo o en parte el contenido de algún artículo de este convenio colectivo, este sería revisado en su totalidad no pudiendo surtir efectos parciales.

#### **Artículo 4. Garantía “ad personam”**

Se establece que en los casos en que el trabajador perciba una remuneración



globalmente superior a la establecida por este convenio, se respetará íntegramente a título personal. La diferencia se establecerá con el título de gratificación personal, será absorbible y no tendrá regularización por IPC o cualquier otra forma pactada para el resto de remuneraciones.

### **Artículo 5. Puestos de trabajo**

El personal que preste servicios en esta Asociación será clasificado según sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa. Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional de acuerdo con las necesidades del trabajo a desarrollar, que facilite la mejor integración de todos los trabajadores.

## **Capítulo II. Organización de trabajo**

### **Artículo 6.1. Turnos**

Los turnos de trabajo se establecerán según las necesidades de cada centro de trabajo, dependencia o unidad productiva.

a) Oficinas. La jornada será de 40 horas. En horario de lunes a viernes, el personal de oficina se dividirá en dos grupos, que rotarán cada semana entre los siguientes horarios: uno que abarca desde las 07:45 a las 14:00 y desde las 17:00 a las 19:00 y otro que abarca desde las 07:45 a las 15:00. Para los sábados se establece un horario de 08:00 a 13:00. Los trabajadores se dividirán en cuatro grupos que irán rotando cada semana, siempre que en cada grupo haya al menos dos trabajadores, de manera que cada trabajador cumpla este horario uno de cada cuatro sábados.

Desde el 1 de julio al 31 de agosto, el horario para todo el personal de oficina será de lunes a viernes de 07:45 a 15:00.

El horario durante la semana de Feria de Málaga será de 09:00 a 13:00, permaneciendo la oficina cerrada los sábados de feria.

Este mismo horario se aplicará a los días 24 y 31 de diciembre.

Durante la Semana Santa, la jornada de trabajo será de 09:00 a 13:00 de lunes a miércoles, permaneciendo la oficina cerrada el sábado.

Al principio de cada año, se reunirán los representantes de los trabajadores con representantes de la Asociación para determinar los puentes durante los que descansarán los trabajadores.

b) Expendedores de combustible. El horario de trabajo será de lunes a domingo en tres turnos: de 07:00 a 15:00, de 15:00 a 23:00 y de 23:00 a 07:00.





c) Radiotelefonistas. La jornada laboral será de lunes a domingo, dividida en tres turnos de trabajo: de 07:00 a 15:00, de 15:00 a 23:00 y de 23:00 a 07:00.

Para expendedores de combustible y radiotelefonistas, los turnos serán rotativos entre todo el personal. La empresa tiene la facultad de nombrar para cada turno a los trabajadores que los formen, con el fin de garantizar la operatividad, eficacia y productividad del servicio.

Esta facultad se amplía hasta la modificación de los turnos ya establecidos, cuando en estos se produzcan faltas de trabajadores por cualquier causa.

## **Artículo 6.2. Descansos**

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 25 minutos en cada turno de trabajo.

Para expendedores de combustible y radiotelefonistas, se establecen las siguientes consideraciones:

Los descansos diarios de 25 minutos no podrán ser realizados en el mismo horario por dos o más trabajadores de cada turno.

La empresa realizará un plan con los turnos de trabajo, que estará a disposición de los trabajadores con 60 días de antelación al calendario donde se aplicará.

El descanso semanal será de dos días, que se otorgarán de forma rotativa y en igualdad para todos los trabajadores.

La realización de la jornada laboral en día festivo será compensada con un día de descanso, cuya fecha de disfrute será asignada por la empresa.

## **Artículo 7. Reducción de jornada**

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 8 años o a una persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en la cuantía que marque la ley vigente en cada momento, con la disminución proporcional de todos los conceptos retributivos. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos los familiares de las parejas de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar su solicitud con un mes de antelación al inicio de la modificación y con





quince días para su incorporación a la jornada ordinaria, como se recoge en el artículo 37.5 del E.T.

### **Artículo 8. Permisos y licencias**

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que a continuación se relacionan:

- a) 15 días naturales por matrimonio o inscripción como pareja de hecho.
- b) 3 días naturales por nacimiento de hijo o adopción.
- c) 3 días naturales por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 4 días en caso de tener que efectuar desplazamientos a otra ciudad.
- d) 1 día natural por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad siempre que ocurra dicho acto dentro de la jornada laboral, ampliable a 2 si hay que hacer desplazamiento a otra ciudad.
- e) 2 días naturales por traslado de domicilio.
- f) 1 día natural por asistencia a exámenes.
- g) Por el tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de un deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la Legislación Vigente, siempre que se solicite previamente y quede convenientemente justificado.
- h) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica, siempre que se comunique previamente y quede convenientemente justificado.
- i) Por el tiempo indispensable para los exámenes prenatales y preparación al parto, siempre que se solicite previamente.

Por el permiso de lactancia natural o de hijos menores de 9 meses, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La trabajadora o trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora.

Para los casos de nacimientos de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse dos horas diarias mientras dure la hospitalización.

### **Artículo 9. Vacaciones**

Todo trabajador tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones al año, o a la parte proporcional que le corresponda, en su caso, cuando el





trabajador no lleve un año completo de trabajo.

Para el personal afecto al centro de radioteléfono, las vacaciones no podrán ser disfrutadas por más de dos trabajadores durante el mismo periodo.

La empresa permitirá el intercambio, entre los trabajadores, de los periodos de vacaciones asignados a los mismos.

El periodo vacacional será establecido de mutuo acuerdo entre el personal y la dirección de la Asociación. En el supuesto de no existir acuerdo, se disfrutarán entre los meses de mayo a octubre 15 días y el resto en los otros meses. Se contará con la participación de los representantes de los trabajadores para la elaboración del calendario vacacional.

### **Capítulo III. Contratos**

#### **Artículo 10. Periodo de prueba**

Se estará a lo que para este concepto establezca la normativa laboral vigente, sin que para el personal no cualificado pueda exceder de 15 días.

#### **Artículo 11. Contratos eventuales**

La duración máxima de los contratos por acumulación de tareas, aún tratándose de la actividad normal de la Asociación, será de seis meses dentro de un periodo de doce y deberá expresarse causa determinante de su duración.

#### **Artículo 12. Preaviso**

Tanto el empresario como el trabajador deberán comunicar por escrito su deseo de no renovar el contrato y/o la decisión voluntaria de extinguir la relación laboral que les une.

Dicha comunicación se efectuará con un mínimo de 15 días naturales de antelación a la fecha de extinción del contrato, sea cual sea la duración del mismo. De no efectuarse así, cada día que falte debe ser descontado y/o abonado, según corresponda de la liquidación de finiquito.

La empresa estará obligada a facilitar con una antelación mínima de al menos tres días hábiles, copia del finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar el trabajador antes de proceder a su firma. Se remitirá firma de dicho finiquito a los representantes legales de los trabajadores.

### **Capítulo IV. Remuneraciones**

#### **Artículo 13. Antigüedad**





a) Teleoperadoras. Se establecen dos periodos para el cálculo de la antigüedad, uno el que está comprendido entre el alta del trabajador en la empresa y el día 31 de diciembre de 2003 y otro a contar desde el día 1 de enero de 2004.

Los trienios acreditados hasta el 31 de diciembre de 2003 se abonarán a razón de 15,00 euros cada uno, quedando esta cantidad congelada mientras dure la relación laboral. De los cinco primeros trienios desde el alta del trabajador en la empresa, se restarán los que tenga acreditados hasta el 31 de diciembre de 2003 y el resto de ellos se abonarán por un importe igual al 5% del salario base sin inclusión del importe de las pagas extras para su cálculo. El sexto trienio y siguientes desde el inicio de la relación laboral se abonarán por un importe igual a 1% del salario base sin inclusión del importe de las pagas extras para su cálculo, siempre respetando el importe de los que estén acreditados a 31 de diciembre de 2003.

b) Resto del personal. Los cinco primeros trienios que se acrediten desde el inicio de la relación laboral se pagarán por una cantidad igual al 5% del salario base sin inclusión de las pagas extras, el sexto trienio se pagará por un importe igual al 3% del salario base sin inclusión de las pagas extras y a partir de este, es decir, desde el séptimo trienio, se pagarán por un importe igual al 1% del salario base sin inclusión de pagas extras.

#### **Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen para todo el personal tres pagas extraordinarias que se denominarán de la siguiente forma: Paga extra de verano, paga extra de Navidad y paga extra de beneficios. Todas son de devengo anual y se abonarán entre las siguientes fechas: Paga extra de beneficios, del 15 al 31 de marzo; Paga extra de verano, del 15 al 31 de julio y paga extra de Navidad, del 15 al 31 de diciembre.

El importe de dichas pagas extraordinarias será de igual cuantía que el salario base aplicable en cada momento. Para ello, la empresa regularizará en un periodo de tres años la diferencia entre las pagas extraordinarias fijadas en el convenio 2005-2008 y el sueldo base fijado en el presente convenio a razón de un 33,3% cada año, de manera que en el año 2011 y en adelante, el importe de las pagas extraordinarias será de igual cuantía que el salario base aplicable en cada momento.

#### **Artículo 15. Salarios**

Los salarios mensuales para el año 2009 expresados en euros serán los contemplados en la siguiente tabla. Se elaborarán las sucesivas tablas salariales en función de lo que estipula el presente convenio para información del personal.

A partir del 1 de enero de 2010, se consolidará en los salarios base el complemento titulado "varios per" de mayo de 2005. No obstante, hasta la fecha



arriba indicada, dicho complemento experimentará la revisión económica prevista en este convenio.

**1. PERSONAL DE OFICINA:**

Categoría	Salario base	Paga extra
Personal grado superior	1.810,00	1.240,00
Secretario	1.724,00	1.200,00
Jefe de Administración	1.667,37	1.191,58
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>	1.586,86	1.187,12
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup>	1.427,45	1.095,10
Oficial Administrativo 3. <sup>a</sup>	1.278,16	1.066,06
Oficial Administrativo 4. <sup>a</sup>	1.225,53	1.040,00
Jefe de Contabilidad	1.204,88	1.023,52
Oficial 1. <sup>a</sup> Contabilidad	1.152,56	996,00
Oficial 2. <sup>a</sup> Contabilidad	1.103,04	958,03
Oficial 3. <sup>a</sup> Contabilidad	1.078,14	945,00

Categoría	Salario base	Paga extra
Oficial 4. <sup>a</sup> Contabilidad	1.067,15	935,09
Auxiliar Contabilidad	1.056,13	929,32
Auxiliar Admin. Especialista	1.012,43	895,95
Auxiliar Administrativo 1. <sup>a</sup>	953,24	851,60
Auxiliar Administrativo 2. <sup>a</sup>	942,45	830,23
Auxiliar Administrativo 3. <sup>a</sup>	857,96	781,42
Auxiliar Administrativo 4. <sup>a</sup>	817,31	743,49
Aprendiz	625,00	625,00
Peón de Limpieza	760,25	760,25

**2. EXPENDEDORES DE COMBUSTIBLE:**

Categoría	Salario base	Paga extra
Jefe Expendedor	1.165,77	908,94
Expendedor 1. <sup>a</sup>	968,51	813,67
Expendedor 2. <sup>a</sup>	866,11	779,55
Aprendiz	625,00	625,00

a) Complemento por nocturnidad. Cuando un trabajador desempeñe su trabajo entre las 22:00 y las 06:00 horas, tendrá derecho al percibo por el concepto de nocturnidad del importe de 2,50 euros por cada hora trabajada. Este complemento será incluido en la nómina del mes correspondiente. Ningún trabajador podrá realizar el turno de noche durante más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

b) Complemento de mejora. El trabajador recibirá mensualmente un complemento de 75,00 euros en concepto de compensación por la reducción del



descanso de 25 minutos correspondiente en cada turno.

### 3. RADIOTELEFONISTAS:

Categoría	Salario base	Paga extra
Telefonista de 1. <sup>a</sup>	889,04	813,12
Telefonista de 2. <sup>a</sup>	799,31	725,71
Telefonista de 3. <sup>a</sup>	742,23	658,59
Aprendiz	625,00	625,00

a) Complemento personal. Se establece un complemento personal para cada radiotelefonista de 84,87 euros mensuales. El importe anual de este concepto es de 1.018,44 euros.

b) Complemento por nocturnidad. Cuando un trabajador desempeñe su trabajo entre las 22:00 y las 06:00 horas, tendrá derecho al percibo por el concepto de nocturnidad del importe de 2,50 euros por cada hora trabajada. Este complemento será incluido en la nómina del mes correspondiente. Ningún trabajador podrá realizar el turno de noche durante más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

c) Complemento por fiestas Navideñas. El trabajador que realice el turno de noche en los días 24 y 31 de diciembre percibirá 100,00 euros además del complemento de nocturnidad.

d) Jornadas extraordinarias. Cuando un trabajador realice una jornada extraordinaria de lunes a sábados no festivos, percibirá por el total de dicha jornada un complemento de 60,00 euros.

Por las jornadas extraordinarias realizadas en días festivos o domingos, percibirá la cantidad de 80,00 euros. Estos complementos no son compatibles con los de las fiestas navideñas.

En el cómputo anual, las jornadas extraordinarias no podrán sobrepasar los límites establecidos por la ley en cuanto al número de horas extraordinarias realizadas.

Este convenio será revisado anualmente con un incremento del IPC más un 1% para todos los conceptos retributivos salariales y extrasalariales, con la excepción de los trienios consolidados a 31 de diciembre de 2003, que no serán revisables, dado que su retribución ha quedado congelada en dicha fecha. Si el IPC real fuese negativo, la empresa aplicaría sólo el diferencial.

## Capítulo V. Acciones sociales

### Artículo 16. Excedencias

Excedencia por cuidado de familiares. Además de lo recogido en la legislación



vigente, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho los trabajadores a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia se computará a todos los efectos, tanto de antigüedad como para la generación de pluses o complementos retributivos y el trabajador tendrá derecho durante el mismo a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado con ocasión de su reincorporación.

El trabajador tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo.

Excedencia voluntaria. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a solicitar y que se le conceda una excedencia voluntaria, con una duración máxima de dos años renovable anualmente hasta cinco años. Se le reconocerá derecho preferente de ingreso cuando haya vacante. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

### **Artículo 17. Formación**

La empresa atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores. Se dedicará una atención preferente a potenciar el conocimiento de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción del trabajador.

Cada año, la empresa acordará con los representantes de los trabajadores la elaboración, planificación, tramitación y evaluación de los planes y cursos de formación.

Además, el trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.



b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, siempre que se llegue a un acuerdo con la empresa y dentro de la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 18. Promoción**

Los trabajadores que realicen funciones de una categoría superior durante un periodo superior a seis meses en el periodo de un año, tendrán derecho al ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, siempre que lo soliciten y reúnan las condiciones adecuadas.

### **Artículo 19. Salud laboral, seguridad e higiene en el trabajo**

A todo trabajador se le dotará de todos los elementos de seguridad para el correcto desarrollo de su actividad productiva, así como aquellos específicos del puesto de trabajo, de conformidad con el Plan de Seguridad e Higiene.

Para los puestos de trabajo que lo requieran, se dotará al trabajador de uniforme de verano e invierno.

### **Artículo 20. Reconocimiento médico**

De conformidad con la vigilancia de la salud, los trabajadores se someterán a los controles médicos que se establezcan para ello.

### **Artículo 21. Seguro colectivo**

La empresa suscribirá una póliza de seguro a favor de sus trabajadores, que al menos cubrirá las siguientes contingencias: Invalidez total o absoluta por accidente de trabajo: 12.020,00 euros.

Muerte por accidente de trabajo: 15.025,00 euros.

### **Artículo 22. Procesos de baja por enfermedad**

Los trabajadores incurso en un proceso de baja por enfermedad percibirán desde el primer día de dicho proceso el complemento necesario desde lo establecido normativamente (Seguridad Social) hasta alcanzar el 80% de la suma de su salario base, antigüedad, complemento personal y pagas extra.

En caso de accidente laboral y también en el caso de hospitalización, el complemento será hasta alcanzar el 100% del importe de los conceptos antes citados.

### **Artículo 23. Representación de los trabajadores**

Los delegados de personal, miembros de comité de empresa y delegados sindicales dentro de la empresa tendrán derecho a 22 horas sindicales mensuales, pudiéndose éstas acumular trimestralmente.

#### **Artículo 24. Incentivos extraordinarios por rendimiento y buena conducta**

La empresa se reserva el derecho de incentivar a los trabajadores que estime son acreedores de percibirlo, y por el importe que estime conveniente. El abono en su caso de dicho incentivo se realizará en el mes de diciembre.

### **Capítulo VI. Faltas y sanciones**

#### **Artículo 25. Plazos de prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los quince días, las faltas graves a los treinta días y las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Asociación tenga conocimiento de su comisión.

#### **Artículo 26. Procedimiento**

La Asociación tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, así como a los representantes de los trabajadores, indicando los hechos, la graduación de la falta y la sanción adoptada.

#### **Artículo 27. Tipificación de faltas**

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente capítulo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

La enumeración en las faltas que se explicitan en los números siguientes, es meramente enunciativa y no limitativa, estando en lo no previsto a lo que en cada caso disponga la legislación laboral vigente, así como a la jurisprudencia.

##### **1. SERÁN CONSIDERADAS FALTAS LEVES:**

a) De una a tres faltas de puntualidad, que no excedan de diez minutos, en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso sería constitutiva de falta grave.

b) No comunicar con antelación una ausencia justificada al trabajo o, en todo caso, dentro del plazo de las doce horas siguientes.



c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la Asociación, a los servicios que ella preste a sus asociados, a los compañeros de trabajo, no deba ser considerada como falta grave o muy grave.

d) No comunicar con la debida diligencia los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a las obligaciones fiscales y/o de Seguridad Social.

e) Negligencia leve en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

## 2. SERÁN CONSIDERADAS FALTAS GRAVES:

a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero de trabajo, bastará una sola falta de puntualidad no justificada por tiempo superior a media hora, para que sea constitutiva de falta grave.

b) Faltar injustificadamente un día al trabajo en un periodo de treinta días, siempre que no se reitere en el siguiente periodo de treinta días, en cuyo caso será considerada por sí sola falta muy grave. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio a la Asociación a los servicios que ella presta o a los compañeros de trabajo para que ésta sea considerada muy grave.

c) La falta de la atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio sin perjuicio para la Asociación, a sus servicios o a los compañeros. Si la falta de atención o desobediencia implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivara perjuicio para los sujetos antes dichos, se considerará falta muy grave.

d) La reincidencia o reiteración en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza.

e) Rehusar ser reconocido, a requerimiento de la Asociación por los Servicios de Salud Laboral o por la Mutua de enfermedad profesional o accidente de trabajo, en caso de enfermedad o accidente laboral.

f) Cometer tres faltas leves en el periodo de tres meses.

## 3. SERÁN FALTAS MUY GRAVES:

a) Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o más de quince en un periodo de un año.

b) La falta injustificada al trabajo de dos días en un periodo de un mes.

c) La simulación de enfermedad o accidente, o cualquier otra manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.



- d) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la Asociación, a los servicios que ella presta o a los compañeros.
- e) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o la complicidad para ellos.
- f) El abuso de autoridad.
- g) El uso de estupefacientes y bebidas alcohólicas.
- h) Las faltas graves de respeto, los malos tratos de palabra u obra y las ofensas verbales o físicas de naturaleza general ejercidas sobre cualquier miembro de la Asociación y/o trabajadores en el ámbito del trabajo.
- i) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza.
- j) La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.

### **Artículo 28. Sanciones**

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

- a) FALTAS LEVES: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) FALTAS GRAVES: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo desde cuatro a treinta días.
- c) FALTAS MUY GRAVES: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo desde treinta y un días a noventa días. Despido.

### **Disposición final**

En todo lo no contemplado explícitamente en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación general que sea de aplicación.

Se estará especialmente a tenor de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley de Conciliación Laboral y Familiar, así como cualquier artículo normativo u obligatorio que suponga condición más beneficiosa.