

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2974/11

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO-SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de la empresa J. RONCO Y CIA, S.L., Código Convenio 04000422011981, suscrito con fecha 1 de marzo de 2011 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo;

Esta Delegación Provincial de Empleo:

Acuerda

Primero. Proceder a la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 1 de abril de 2011.

La delegada provincial de empleo, Francisca Pérez Laborda.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA LOS TRABAJADORES DE "J. RONCO Y CIA S.L."

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Determinación de las partes intervinientes.

Las partes intervinientes en el presente Convenio Colectivo son, por un lado, la representación de la Empresa "J. RONCO Y CIA S.L." y por otro lado, la representación del conjunto de los trabajadores, conforme han quedado

acreditadas ambas representaciones en la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo, ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad para negociar y suscribir el presente Convenio Colectivo de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio regirá las relaciones laborales que se establecen entre la empresa "J. RONCO Y CIA S.L." y sus trabajadores.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo pactadas en este convenio serán de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa "J. RONCO Y CIA S.L." que en la actualidad o en el futuro presten sus servicios bajo la dependencia de la misma, con independencia del lugar dónde se efectúen.

Quedan excluidos, expresamente los estipulados en el artículo 1, apartado 3 y artículo 2 del Texto Refundido de la Ley, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Lo preceptuado en el presente convenio se aplicará en todos los centros de trabajo dependientes de la empresa "J. RONCO Y CIA S.L."

Artículo 5. Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 1 de enero de 2.011.

a-) Duración: La duración de este convenio será de cuatro años, que se extenderán desde el día 1 de enero de 2.011 hasta el 31 de diciembre de 2.015.

b-) Vigencia: El presente convenio entrará en vigor y desplegará eficaz y plenamente sus efectos al día siguiente de su publicación en el B.O.P. de Almería.

Se establece un plazo para hacer efectivos los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del convenio de un mes a partir de su entrada en vigor.

c-) Prórroga: Al finalizar el plazo de vigencia convenido, el presente convenio se entenderá tácitamente prorrogado, manteniendo su eficacia normativa, de año en año, si no se denuncia con las formalidades establecidas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar.



d-) Denuncia: La denuncia habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas y dentro de los seis meses previos a la finalización del vencimiento. La parte denunciante deberá comunicar la denuncia a la otra parte firmante en el plazo de diez (10) días hábiles, debiéndose constituir la comisión negociadora en el plazo improrrogable de treinta (30) días a partir de la fecha de la denuncia. Una vez que haya sido denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se mantiene la vigencia en todo el articulado del presente Convenio en tanto en cuanto no sea sustituido por otro.

e-) Revisión salarial: Las tablas salariales pactadas en el presente convenio y demás conceptos salariales o extrasalariales, y cuyos efectos económicos tendrán vigencia desde el uno de enero de 2.011 hasta el treinta y uno de diciembre de 2.011, se incrementarán para los sucesivos años de vigencia del convenio en el mismo porcentaje de variación que haya experimentado el índice de precios al consumo (I.P.C.) del año inmediatamente anterior al que se revisa, siendo los efectos de la revisión salarial desde el 1 de enero de cada uno de los años sucesivos de vigencia del convenio.

Artículo 6. Unidad e indivisibilidad del convenio.

Las condiciones estipuladas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. Serán consideradas globalmente, con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría profesional.

Las condiciones de trabajo pactadas, estimadas en conjunto y cómputo anual compensan en su totalidad a las que regían anteriormente en el seno de la empresa, cualquiera que sea su origen y naturaleza, tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas voluntariamente por la Empresa, establecidas por precepto legal o cualquier otro medio, referidas a materias o aspectos regulados expresamente en este convenio.

Artículo 7. Clausula de absorción y compensación.

Las condiciones de trabajo generales de este convenio absorberán y compensarán en cómputo anual con aquellas que la empresa tuviera establecidas con anterioridad a la firma del mismo y con las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o algunos conceptos retributivos.

Capítulo II. Contratación.

Artículo 8. Norma general.



Las distintas modalidades de contratos que se suscriban, se harán conforme Ley.

Capítulo III. Organización del trabajo y formación profesional.

Artículo 9. Norma general.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quién deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes.

La Dirección de la Empresa, en cada momento, podrá adaptar sus sistemas de organización, racionalización y modernización que considere oportunos de acuerdo con las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla, para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos.

Corresponde a la Dirección de la Empresa asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes y desplazar al personal por motivos de necesidad, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 10. Plantilla.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio que la Empresa tiene encomendado. La Empresa creará o suprimirá puestos de trabajo dentro de las necesidades de mejora de su explotación, todo ello, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 11. Prestación de trabajo.

El trabajador está obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomiendan y ello al nivel de la categoría profesional que ostente.

Para una correcta ejecución que el trabajador está obligado a realizar, tiene que cumplir los siguientes deberes básicos:

a-) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

b-) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.

c-) Cumplir las órdenes e instrucciones emanadas del representante legal de la empresa o persona a quien esta delegue, como jefe de servicios y capataz, en el ejercicio regular de las facultades de dirección dentro de sus competencias laborales.





d-) Contribuir a la mejora de la productividad con la mayor diligencia y colaboración en las tareas encomendadas por la Dirección de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades.

Artículo 12. Ejercicio de mando.

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal del servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad de forma humana, educada y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 13. Principios generales y aspectos básicos.

1. A los efectos del presente Convenio se considera sistema de clasificación profesional la ordenación por la que, sobre la base de criterios técnicos y organizativos se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la Empresa. Dicha ordenación se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, habilidades, criterios, tareas, competencias, funciones y misiones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo, a su vez, para la consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. A los efectos del presente Convenio, y de conformidad con cuanto establece el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por grupo profesional el que agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 14. Categorías profesionales.

Se establecen las categorías profesionales siguientes:

- Jefe de Sección.
- Jefe de Negociado.
- Oficial.
- Auxiliar
- Conductor.
- Peón





- Ordenanza.

Capítulo V. Régimen salarial.

Artículo 15.

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes, que se especifican a continuación:

- a) Salario base.
- b) Gratificación Extraordinaria de Junio.
- c) Gratificación Extraordinaria de Navidad.
- d) Complemento General.
- e) Plus de desplazamiento.
- f) Dietas.

Artículo 16. El salario base.

Para las distintas categorías profesionales reguladas por el presente Convenio, con jornada ordinaria de trabajo, es el que figura en la Tabla de Salarios anexa al presente Convenio.

Artículo 17. Complemento general.

Este concepto integrará todos los complementos que actualmente perciben los trabajadores (excepto el plus de desplazamiento y dietas), así como la antigüedad consolidada a fecha 31/12/2010.

Artículo 18. Plus de desplazamiento.

Se establece un plus de desplazamiento de 126,66 euros para todo el personal, sin distinción de categorías.

Artículo 19. Dietas.

Su cuantía y devengo se establecerán según Ley.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

La Empresa abonará a su personal anualmente por este concepto dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad





del salario base de este Convenio.

GRATIFICACIÓN EXTRA DE JUNIO: El día 30 de Junio.

GRATIFICACIÓN EXTRA DE NAVIDAD: El día 30 de Noviembre.

El importe de la Gratificación Extra de Junio y de Navidad, será proporcional al tiempo trabajado durante los doce últimos meses.

El importe de estas dos Gratificaciones Extraordinarias serán abonadas en las fechas indicadas, o bien, a criterio de la empresa podrán prorratearse todas o alguna de ellas mensualmente.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá dichas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado durante el período de devengo de cada una de ellas.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, aquellas horas de trabajo que excedan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Las horas extraordinarias se compensarán según Ley.

Capítulo VI. Régimen de trabajo.

Artículo 22. Jornada de trabajo.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo semanal, a la que corresponden las retribuciones que figuran en el presente Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Las 40 horas semanales de trabajo efectivo serán distribuidas de Lunes a Viernes, siendo la jornada laboral de 8 horas, desde las 9 horas hasta las 14 horas y desde las 16,30 horas hasta las 19,30 horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La empresa podrá acordar el establecimiento de horarios distintos y flexibles para cubrir de una manera más eficaz el servicio que presta o las necesidades que puedan presentarse, o a otras circunstancias de carácter imperativo, que así lo demandaran, respetando en todo caso, la legalidad vigente en materia de horarios y descansos.

Si existiese desacuerdo entre las partes, el punto contradictorio se someterá al





Dictamen de la Comisión Paritaria.

Artículo 23. Calendario laboral.

Anualmente, dentro del primer trimestre del año, se elaborará por la Empresa el calendario laboral, previo acuerdo con sus trabajadores a quienes entregará una copia una vez firmado por ambas partes, exponiéndose en un lugar visible del centro de trabajo, o en la oficina de la Empresa. El citado calendario laboral deberá contener como mínimo lo siguiente:

- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Disfrute de los días de vacaciones para los trabajadores.

Artículo 24. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales, por cada año completo de servicio, o a los días que proporcionalmente le correspondan, si el periodo de trabajo hubiese sido menor.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, distribuyéndose en la época de menor actividad laboral.

El período de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores, dentro de los primeros tres meses de cada año. Al establecerse dicho calendario se procurará atender las peticiones que eleven los trabajadores, rigiendo no obstante, con carácter subsidiario, lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. Cada trabajador deberá conocer su período de vacaciones con una anterioridad de dos meses al comienzo de su disfrute.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las partes de común acuerdo podrán fraccionar los treinta días de vacaciones en dos períodos de 15 días.

Las vacaciones programadas sólo podrán ser suspendidas o variadas por necesidades del servicio y previa justificación de las mismas por la Empresa.

La retribución correspondiente al período de vacaciones estará constituida por el salario base, de conformidad con la tabla salarial anexa al presente Convenio, más el importe del complemento general, para aquellos trabajadores que la estuvieran percibiendo.





Artículo 25. Descanso semanal, fiestas y permisos retribuidos.

a) Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, según Ley.

b) Días festivos.

Los días festivos, con carácter retribuido y no recuperable son los aprobados en el Calendario Oficial.

c) Permisos retribuidos.

La Empresa, previo aviso y justificación por parte del trabajador afectado, le concederá permiso retribuido, por algunos de los motivos y por el tiempo especificado a continuación:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Muerte del cónyuge o persona con quien conviva, padres o hijos: tres días de licencia.
3. Enfermedad grave del cónyuge o personas con quien conviva, padre, hijos o hermanos: tres días de licencia.
4. Nacimiento de hijo: tres días de licencia, si ocurriese enfermedad grave, se aumentará a dos días más.
5. Por traslado del domicilio habitual: dos días.
6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
7. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de cursos oficiales.

Artículo 26. Absentismo.

En los casos de ausencia al trabajo, sin causa justificada por el trabajador, no devengará jornal alguno, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que determine la legislación vigente.

Artículo 27. Salario hora individual.

La determinación del salario hora individual se hará según Ley.

Artículo 28. Bajas por incapacidad temporal: Enfermedad común o accidente laboral.





1. Cuando por hallarse enfermo no pueda un empleado asistir al trabajo, deberá dentro de las dos primeras horas de su jornada, ponerlo en conocimiento de la Empresa. El incumplimiento de dicha obligación, de la que sólo quedará eximido por causa de fuerza mayor, debidamente justificada facultará a la Empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

2. El trabajador que se encuentre en baja por Incapacidad Temporal deberá de obtener la baja de su médico de cabecera o de la Mutua correspondiente y remitirla a la Empresa para que esta la envíe al organismo correspondiente para su tramitación. En caso de accidente laboral el plazo en que deberá de presentar el parte de baja en la Empresa será dentro de las 24 horas y en el caso de baja por enfermedad el plazo será dentro de las 48 horas.

La no presentación de los partes de baja, dentro de estos plazos, facultará a la empresa a considerar la ausencia como injustificada.

Desde el primer día de incapacidad temporal y en las mismas condiciones en que la Seguridad Social conceda o reconozca el subsidio o prestación por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará dicho subsidio o prestación en las siguientes cuantías:

- Del 1º al 3º día, hasta el 60% de la base reguladora.
- Del 4º al 20º día, hasta el 75% de la base reguladora.
- Del 21º al 250º día, hasta el 95% de la base reguladora.

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa completará hasta el 95% de la base reguladora.

En todos los supuestos, estos complementos se aplicarán a cada uno de los trabajadores hasta un máximo de 250 días.

Artículo 29. Póliza de accidentes.

A partir de la firma del presente Convenio y durante toda la vigencia del mismo, en tanto el trabajador preste servicios en la Empresa, esta concertará a su cargo, y para todos los trabajadores afectos al mismo, un seguro de accidentes laborales con entidad aseguradora como indemnización para cada una de las siguientes contingencias:

1. Fallecimiento.
2. Invalidez absoluta y permanente.

En caso de fallecimiento la indemnización la percibirán sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales.





El importe del capital asegurado permanecerá invariable durante los años de vigencia del presente Convenio y, en el caso de que este se prorrogase, se revalorizará de conformidad con el IPC del último año de vigencia.

Artículo 30. Póliza de defunción.

A partir de la firma del presente Convenio y durante toda la vigencia del mismo, en tanto el trabajador preste servicios en la Empresa, esta concertará a su cargo, y para todos los trabajadores afectos al mismo, un seguro de defunción.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 31. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 32. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 33. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
6. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la Empresa con sus trabajadores.
7. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando a ser por breve





tiempo.

8. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 34. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometida durante un período de treinta días.
2. No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este.
6. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como muy grave.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
8. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio vistiendo el uniforme de la Empresa.
9. La falta de asistencia injustificada al trabajo de hasta dos días al mes.
10. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo séptimo del artículo 33, se causase perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.
11. Si existiese reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 33.
12. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar





inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la Empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

13. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su Empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

14. Si la causa prevista en el párrafo quinto del artículo 33 produjera escándalo notorio.

15. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 35. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa o de terceros relacionados con ella.
5. La condena por un delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
8. Revelar a elementos ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada.



10. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la Empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.
11. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la Empresa o a sus clientes.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
14. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
15. La simulación de enfermedad o accidente.
16. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
17. Acoso sexual.
18. Las derivadas de lo previsto en la causa quinta del artículo 33, y, en las segunda, cuarta, sexta y decimosegunda del artículo 34.
19. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 34 se causase perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.
20. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre, y habiendo sido comunicada al trabajador mediante escrito.

Artículo 36. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

Artículo 37. Graduación de las sanciones.

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

- a.) Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de



empleo y sueldo de hasta dos días.

b.) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c.) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 38. Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39. Acumulación de faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

1. Faltas leves: tres meses.
2. Faltas graves: seis meses.
3. Faltas muy graves: un año.

Capítulo VIII. Comisión paritaria y resolución de conflictos.

Artículo 40. Comisión paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria con la representación de un miembro por parte de la Empresa, y otro miembro por parte de los trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso, por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Funciones. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a.) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b.) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c.) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar la conciliación, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en





cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

d.) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de siete días sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo contener como mínimo:

1. Exposición sucinta y concreta del asunto.
2. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
3. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 41. Sistema de resolución de conflictos colectivos laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión



Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Capítulo IX. Cláusulas finales.

Artículo 42. Prelación de normas.

El presente Convenio Colectivo prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario, acuerdo marco y otras disposiciones de carácter laboral, que sólo regirán en aquellos aspectos que no previstos en el presente Convenio o que no se opongan a lo expresamente pactado en el mismo.

Todo ello por cuanto el presente Convenio constituye una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre y cuando no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

Artículo 43. Paz laboral.

Los trabajadores se comprometen a no hacer cualquier tipo de presión, reivindicación o huelga durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Anexo

Tabla de niveles y sueldo base - año 2010

Categorías profesionales	Salario base mensual
Jefe de Sección	1.796,05
Jefe de Negociado	1.639,83
Oficial Administrativo	1.483,74
Auxiliar Administrativo	1.249,45
Conductor	1.210,40
Peón	SMI
Ordenanza	SMI