

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE OBRADORES DE CONFITERIAS, BOLLERIAS, TURRONES, HELADOS, CHURRERIAS Y FABRICACION DE CHOCOLATES DE LA PROVINCIA DE MALAGA

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente convenio es de ámbito provincial y afecto a todas las empresas de obradores de confitería, bollerías. Turrones, helados, churrerías y fabricación de chocolates de la provincia de Málaga.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente convenio afectará a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo de dichas empresas sin exclusión de ninguna categoría laboral interna.

Artículo 3. *Vigencia y duración*

La totalidad de las cláusulas del presente convenio estarán en vigor con efectos de 1 de enero de 2014. Su vigencia será de tres años, desde el 1 de enero de 2014, al 31 de diciembre de 2016, y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, si no fuera denunciado por alguna de las partes antes de la finalización de su vigencia. En caso de no ser denunciado se aplicará el IPC real de cada año.

Artículo 4. *Retribuciones*

Las retribuciones normales de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por el salario inicial y por el plus de convenio, cuyas cuantías se consignan en las tablas que se acompañan como anexo a este texto, más el complemento personal.

El incremento salarial para todos y cada uno de los conceptos retributivos de este convenio, será para el año 2014, el IPC real del año 2013 (0,3%), para el año 2015, el IPC real del año 2014, para el año 2016, el IPC real del año 2015. Sobre todos los conceptos retributivos con carácter retroactivo al 1 de enero de cada año 2014, 2015, 2016, abonándose los atrasos correspondientes a la firma del convenio. En el supuesto de que alguno de los años el IPC real fuera negativo, se mantendrán los salarios vigentes del año anterior.

SALARIOS INICIALES: Los salarios iniciales que figuran en la primera columna de la tabla adjunta, serán percibidos por los trabajadores durante todos los días del año.

PLUS DE CONVENIO: El plus de convenio, cuya cuantía para cada categoría profesional se determina en la segunda columna de la tabla de salarios. Será percibido por los trabajadores durante todos los días del año y en periodo anual de vacaciones.

Artículo 5. *Complemento personal*

Con fecha 1 de enero de 1998, el concepto de antigüedad pasó a tener la consideración de "complemento personal", que no será en ningún caso absorbible ni compensable, y

como tal, sujeto únicamente al porcentaje de incremento que pueda pactarse en las sucesivas negociaciones del presente convenio colectivo.

El complemento personal forma parte integrante de la retribución personal del trabajador y se devengará durante todos los días del año, incluidas pagas extraordinarias y vacaciones anuales. Los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por este convenio percibirán como complemento personal, las mismas cantidades que en concepto de antigüedad, figuren (a título individual) en sus recibos de nóminas al 31 de diciembre de 1997, incrementadas anualmente en la misma cuantía que se fije para el resto de conceptos retributivos.

Artículo 6. *Complemento de julio y Navidad*

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, establecidas en el presente convenio, serán devengadas en la cuantía que en los anexos de este convenio figura para cada una de las categorías profesionales.

Artículo 7. *Complemento de participación en beneficios*

Se acuerda que las empresas abonen a sus trabajadores, en concepto de participación de beneficios, una cantidad igual al 9% de los salarios iniciales abonados directamente por la empresa y a su cargo durante el año, considerándose a este efecto, como salario inicial, el que para cada categoría profesional figura en la primera columna de la tabla de salarios de este convenio más el complemento personal.

El pago de este beneficio, de acuerdo las empresas con sus trabajadores, podrá efectuarse bien mensualmente, o bien dentro del primer trimestre de cada año, la cantidad correspondiente al año anterior. Los trabajadores que ingresen o cesen en las empresas en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de la participación en beneficios según el tiempo trabajado.

Artículo 8. *Complementos de trabajo nocturno*

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 30% del salario total del convenio más el complemento personal, quedando exceptuados de este complemento los servicios de guardería y vigilancia.

Artículo 9. *Complemento de puesto de trabajo*

El personal dedicado de manera permanente a actividades penosas e insalubres, percibirá sobre su retribución normal un 25% sobre el salario inicial. A estos efectos se entenderán como trabajos "penosos", los realizados habitualmente en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a los 5 grados centígrados bajo cero o en locales a temperaturas superiores a 40 grados centígrados, y por "insalubres", los realizados habitualmente con materias, elementos o en lugares en que se desprenda polvo, gases o cualquier otra sustancia que puedan producir alteraciones en la salud de los trabajadores, en tanto no se apliquen por la empresa medios técnicos adecuados que eliminen el indicado carácter.

Artículo 10. Complemento de jornada

Por tratarse de empresas exceptuadas del cumplimiento de los preceptos sobre descanso dominical y por la peculiaridad de esta actividad industrial y artesana, de una producción y comercio irregulares, sujetas a cambios meteorológicos, a festividades, domingos y sus vísperas, y a ciertas Fiestas tradicionales que originan una producción muchas veces imprevisibles hasta el mismo días de su celebración, frente a otras jornadas de un escaso trabajo, la jornada laboral se computará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que puedan afectar a estos efectos.

Artículo 11. Contratación

Dada las especiales características del sector, significadas por demandas puntuales de productos, campañas, etc., se articula la presente modalidad de contratación:

1.º Dentro y acogiéndose a la normativa laboral, los trabajadores serán contratados preferentemente como fijos o fijos discontinuos, tal y como establece el Real Decreto Ley 63/1997, de 16 de mayo.

2.º Contrato de duración determinada.

A) CONTRATO EVENTUAL

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y RD 272011998 Y la normativa que lo sustituya o desarrolle.

La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

B) CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

A los efectos de lo previsto en el artículo (15.1.A) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que puedan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

Campañas específicas, ventas especiales, aniversarios y otras tareas comerciales que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad. Apertura de nuevos centros de trabajo y la consolidación comercial en tos casos de creación, ampliación o reestructuración de un establecimiento.

La utilización de la modalidad contractual de obra y servicio para cualquiera de las tareas aquí descritas, todas ellas en principio superior duración incierta, no podrán superar en ningún caso un periodo superior a los 2 años, de duración inicial o acumulada.

Los contratos de obra o servicio determinado que se extingan, por haber transcurrido el tiempo para que fueron contratados, percibirán una cantidad compensatoria de 12. Para los contratos eventuales 11 días hasta el 31 diciembre de 2014. Pasando a 12 días para todos los contratos temporales a partir del 01 de enero de 2015 días de salario por año completo de servicio, o su parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo.

Artículo 12. Finiquitos

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura 11 de este convenio.
2. Toda la comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.
3. El recibo de finiquito, que será expedido por la asociación de empresarios de la provincia de Málaga, numerado, y sellado y fechado tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Asociación Empresarios de Pasteleros Artesanos de Málaga, vendrá obligada llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.
4. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados segundo y tercero de este artículo.
6. El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.
7. En el supuesto de que el trabajador no se mostrase conforme con su cese en la empresa y entablara reclamación ante el Juzgado de lo Social, por despido nulo o improcedente, tendrá derecho a percibir de la empresa la liquidación que le corresponda por los distintos conceptos reglamentarios, sin necesidad de la firma previa del documento de finiquito ni de ningún otro documento que presuponga su aceptación a la liquidación practicada, considerándose las cantidades percibidas como anticipo a cuenta de la liquidación que en su día determine el juzgado de lo Social o, en su caso, de los salarios de tramitación que el citado organismo pudiera fijar.

Artículo 13. Jornadas

Con arreglo a las disposiciones legales vigentes a la firma de este convenio, la jornada semanal tendrá una duración de cuarenta horas de trabajo.

Se acuerdan que aquellos trabajadores que realicen jornada continuada, tendrán derecho a 20 minutos de descanso laboral con cargo al empresario.

Artículo 14. Vinculación con la empresa

Ambas partes, empresas y trabajadores, identificados con una misma finalidad y persuadidos de la estrecha colaboración que debe existir entre los mismos para mejor desenvolvimiento de las empresas, cooperando así al éxito del presente convenio.

Acuerdan realizar las horas extraordinarias que fueran precisas, y de conformidad con las disposiciones vigentes, jornadas laborales correspondientes a víspera de Reyes,

víspera de San José, víspera del primer domingo de mayo, víspera de Todos los Santos, víspera del 8 de diciembre y víspera del día de final de año.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Se pacta expresamente que las horas extraordinarias que pudieran realizar los trabajadores, se abonarán sin discriminación de ninguna clase, con un recargo del 175% para cada una de ellas, tomándose para aplicar dicho recargo el salario/hora profesional. En caso de trabajar horas extraordinarias en domingos o días festivos, los salarios hora se incrementarán el 140% sobre lo establecido para las horas extraordinarias en días laborables.

Artículo 16. Baja por enfermedad o accidente

Cuando un trabajador sea dado de baja por Incapacidad Temporal por el seguro de enfermedad o accidente de trabajo, la empresa abonará desde el primer día de la baja la diferencia que exista entre el salario real que percibía el trabajador y la prestación económica que le abone la Seguridad Social; a partir de la tercera baja en Incapacidad Temporal, dentro del año, el complemento será abonado solamente a partir del cuarto día de enfermedad.

Las empresas tienen la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes de trabajo alegados, pudiendo efectuarlo por medio de cualquier facultativo libremente designado por ellas.

Artículo 17. Ayuda para estudios

Las empresas se comprometen a abonar a sus trabajadores que tengan hijos en edad escolar (a partir de tres años). O realizando estudios de bachillerato, la cantidad de 84,56 euros por hijo y curso académico o escolar, cantidad esta que será abonada durante la primera quincena del mes de septiembre de cada año. Dicha cantidad se elevará a 111,27 euros cuando se trate de estudios superiores, universitarios, etc.

Artículo 18. Rendimientos mínimos

A los efectos señalados en las disposiciones vigentes en la materia, se hace constar las dificultades existentes para establecer tablas de rendimientos ante la complejidad de los trabajos de cada una de las empresas afectadas por este convenio, no obstante, los trabajadores, en justa reciprocidad, se comprometen a incrementar las mejoras concedidas en este convenio.

Artículo 19. Salario-hora profesional

Se consigna el salario-hora profesional de cada categoría, calculado de acuerdo con las disposiciones en vigor, mediante la siguiente fórmula:

La suma de: Salario base + plus convenio + compl. Personal, dividido por 30 días y a su vez dividido por 8 horas diarias.

Artículo 20. Vacaciones

El personal de plantilla afectado por este convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Las empresas abonarán a los trabajadores afectados por este convenio la cantidad de 97,58 euros para el año 2014 en concepto de bolsa de vacaciones.

Artículo 21. Licencias

Solicitándolo con la posible antelación, las empresas comprendidas en el presente convenio concederán a sus trabajadores, con el salario real que perciban, por alguno de los motivos y durante los periodos y condiciones que se indican en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las correspondientes licencias. Además se establece una licencia de un día, en concepto de comunión de hijos.

Artículo 22. Ayuda por jubilación

Al producirse la baja en la empresa por jubilación o invalidez de un trabajador, recibirá de la misma las siguientes cantidades:

- Hasta diez años de antigüedad en la empresa, el importe íntegro de una mensualidad.
- De diez a veinte años de antigüedad, el importe íntegro de tres mensualidades.
- Con más de veinte años de antigüedad en la empresa, el importe íntegro de cinco mensualidades.

Artículo 23. Socorro por fallecimiento

Todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en este convenio causarán, en caso de fallecimiento, a favor del cónyuge, descendientes o ascendientes y por este orden, el derecho a la percepción de la cantidad correspondiente a un mes de sueldo o salario real, que será abonado por aquellas. Este socorro será compatible con cualquier otro que pueda corresponder por los regímenes de la seguridad social y será elevada importe correspondiente a dos mensualidades de sueldo o salario si el fallecido deja viuda o huérfanos hasta los 18 años de edad.

Artículo 24. Prendas de trabajo

Con carácter general las empresas sujetas a este convenio proveerán al personal que por su trabajo lo necesite, obligatoria y gratuitamente de las siguientes prendas:

- Personal femenino: 2 batas y 2 gorros al año.
- Personal masculino: 2 pantalones, 2 camisas, 2 gorros y 2 mandiles al año.

El lavado y conservación de dichas prendas serán obligación de los trabajadores, se fija como fecha tope para la entrega de las prendas el mes de octubre de cada año, se hace hincapié en la obligatoriedad de la correcta utilización de la prenda de cabeza durante todo el tiempo de permanencia en el obrador.

Artículo 25. *Suplidos por gastos de transportes y locomoción*

En concepto de suplido por gastos de transportes, las empresas abonarán a sus trabajadores las cantidades que para cada categoría profesional figuran en la cuarta columna de la tabla que se acompaña al presente convenio. Las mismas serán abonadas por días efectivos de asistencia al trabajo, en razón de 25 días de trabajo al mes.

Artículo 26. *Oficiales de segunda de producción*

Los trabajadores cuya categoría profesional sea la de oficial de segunda de producción, con más de dos años de antigüedad en la referida categoría, percibirán el salario que para la situación queda establecido en la tabla que se acompaña a este convenio.

Artículo 27. *Permisos retribuidos*

Se establecen dos días laborables de permiso retribuido para asuntos propios, con la limitación de no coincidencia en su disfrute por más de un trabajador en aquellas empresas de hasta 15 trabajadores, y de dos trabajadores en el resto de empresas que superen dicha plantilla.

Artículo 28. *Garantía de puesto de trabajo a los conductores*

A los conductores que por estacionamiento indebido que origine infracción administrativa, les sea retirado el permiso de conducir y siempre que las mismas se produzcan en horas de trabajo y en las rutas que tengan asignadas, la empresa los destinarán a los trabajos que no exijan la utilización del citado carné de conducir, respetándoles su salario y categoría profesional durante el periodo de tiempo que pudiera tener retirado el permiso de conducir.

El puesto que ocupe durante este periodo de tiempo no influirá en menoscabo o desprecio de su categoría profesional.

Artículo 29. *Condiciones más beneficiosas*

Todas las condiciones económicas o de disfrute contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto y en el cómputo anual, se establecen con carácter de mínimas y de obligado cumplimiento para todas las empresas, trabajadores y técnicos de las actividades afectadas, existentes en Málaga y su provincia, por tanto, cada una de dichas empresas puede conceder a sus trabajadores beneficios superiores a los aquí establecidos.

Serán respetadas, no obstante, las condiciones más beneficiosas que dichas empresas pudieran tener establecidas a favor de sus trabajadores.

Artículo 30. *Absorción y compensación*

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente convenio, serán compensables y absorbidas hasta donde alcancen los aumentos o mejoras que existan en cada empresa y con las que puedan establecerse mediante disposiciones legales que en futuro se promulguen, sea cual sea su concepto.

Artículo 31. Precios

Ante las condiciones establecidas en el presente convenio, que representan incremento de costes de producción y comercialización, se hace constar que los citados incrementos podrán dar lugar a una elevación de precios de los productos.

Artículo 32. Comisión paritaria de vigilancia

Se constituye una comisión de vigilancia que estará compuesta por seis representantes de los empresarios y otros seis representantes de los trabajadores, pudiendo asistir los asesores que estimen conveniente:

Por los empresarios:

José Miguel Guzmán Rueda
Juan Carlos Pérez González
Horacio Ávila Soto
Francisco Sánchez Garrido
David José Verdu de la Vega
Custodio Medía Marín

Por los trabajadores

POR CCOO
Andrés González Gato
Antonio Sepulveda Capacete
Francisco Lara Navarro
POR UGT
Rafael Criado Villalobos
Antonio Guerrero Herrera
Baltasar Briaes Garcia

A la Comisión Paritaria se le atribuyen las funciones siguientes:

- Entender con carácter general cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia, el Convenio que resulte aplicable.
- Cuantas otras funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio, como lo establecido especialmente en el Artículo 41.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante y en caso de desacuerdo, será competente la jurisdicción laboral.

La Comisión Paritaria que deberá emitir informe en el plazo máximo de quince días, excepto cuando no haya acuerdo en la no aplicación del Convenio, cuyo plazo pueda demorarse durante otros quince días, puede actuar de oficio o a petición del interesado.

En el primer caso, actuará de oficio cuando lo solicite cualquiera de las partes en ella representadas.

En el segundo caso, la petición de la interpretación o asuntos a conocer por la Comisión, habrá de dirigirse por el interesado Asociación de Pasteleros de Málaga (APAM) en la Avenida Carlos Haya, nº 1, 29010 Málaga, quien lo elevará a la Comisión Paritaria en el plazo de 48 horas de su recepción, para su conocimiento, estudio y resolución.

Cuando la petición proceda de Organismo Público, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes, pudiendo celebrar sesiones en el lugar que las partes

Artículo 33. Jubilación a los 64 años

Respecto a la jubilación a los 64 años, de conformidad con lo que establece el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que trabajadores con 64 años cumplidos opten por acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas incluidas en este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador que opte por la jubilación, por otro trabajador que sea titular de derecho o cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido. A fin de controlar debidamente el cumplimiento de este acuerdo, por las empresas y los representantes de

los trabajadores de las mismas, se informará a la comisión paritaria de cada caso que se produzca. La comisión paritaria llevará a cabo el seguimiento de la aplicación y efectividad de esta medida, y a tal efecto se acuerda:

- a) Las empresas comunicarán a la comisión paritaria el número de trabajadores afectados por esta medida en el primer trimestre del año o vigencia.
- b) Al finalizar el tercer trimestre del año o vigencia, las empresas comunicarán a la comisión paritaria la aplicación de la medida.
- c) A la comisión paritaria deberán ser remitidos todos los supuestos específicos y problemáticos que imposibiliten total o parcialmente la aplicación de la mencionada medida.

Artículo 34. Vinculación a la totalidad

El contenido del presente convenio forma un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, las condiciones pactadas serán consideradas globalmente. Si en el ejercicio de las funciones que le son propias a la autoridad laboral competente, no aprobara o modificara en cualquier sentido alguna de las cláusulas del presente convenio, éste quedará nulo y sin eficacia, debiendo considerarse la totalidad de su contenido.

Artículo 35. Cuota sindical

La cuota sindical descontada por el empresario a instancia de las secciones sindicales correspondientes, que a su vez facilitarán al empresario una lista con los afiliados a su sindicato, para que éste la descuente en la nómina correspondiente al trabajador, según establece la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

Artículo 36. Sección sindical

Reconocimiento de las secciones sindicales de empresa, según establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 37. Premio natalidad

Las empresas se comprometen a abonar un plus de 20 euros por cada hijo que nazca estando el trabajador prestando sus servicios en la empresa.

Artículo 38. Cláusula de revisión

Salarios iniciales: Los salarios iniciales que figuran en la primera columna de la tabla adjunta, serán percibidos por los trabajadores durante todos los días del año.

Artículo 39 Categoría de acabado

La categoría de personal de acabado será de aplicación, exclusivamente, en aquellas empresas que por su sistema de producción, requieran específicamente, el desarrollo de la referida categoría.

Artículo 40 Conductor repartidor

CONDUCTOR-REPARTIDOR. Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir necesario, se ocupa de la distribución y reparto con un vehículo de la empresa, de los productos de esta, ocupándose además de la carga y descarga del mismo. Además, cuando haya concluido con la función de reparto sin que haya concluido su jornada laboral diaria, podrá realizar tareas propias del obrador que no requieran una formación específica, teniendo en cuenta que, aunque realice trabajos de inferior categoría, percibirá el 100% del salario correspondiente a su categoría.

Disposición adicional primera

Se acuerda que todos los trabajadores que ostenten la categoría de ayudante de acabado y lleven 2 años en dicha categoría, a la firma de este convenio, pasarán a la categoría de Oficial 2.4 de acabado.

Los trabajadores que no hayan alcanzado los 2 años en dicha categoría, pasarán automáticamente a oficial 2.ª de Acabado, una vez alcanzado el periodo de los 2 años en la categoría de ayudante de acabado.

ANEXO NÚMERO UNO

Régimen disciplinario laboral

Artículo 1. Faltas y sanciones

Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras. La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 2. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 3. Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 4. Faltas leves

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, o demora en la ejecución de cualquier trabajo, error que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en este caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre; que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajador u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a 30 minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o el material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa injustificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 5. Faltas graves

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o a que la de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

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

8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de este convenio, y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización

resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 6. *Faltas muy graves*

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de treinta días, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 7. *Clases de sanciones*

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B). Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) POR FALTAS LEVES

a) Amonestación.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) POR FALTAS GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) POR FALTAS MUY GRAVES

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación conciliación reprocesares, deberá ovarse a término dentro de tos plazo máximos siguientes:

Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde siguiente de la fecha de su imposición.

Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijarlas fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laborar de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 8. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta 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. En los supuestos contemplados en ras faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el diez a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 9. Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y desarrollo de los procesos de mediación y arbitraje

1. Adhesión a los sistemas autónomos de solución de conflictos, en nuestra provincia (SERCLA).

2. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al IV acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASECLA) publicado en el BOE número 63, de 14 de marzo de 2009, en virtud de Resolución de 24 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo.