

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los expedientes reseñados estarán de manifiesto por el mencionado plazo en la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal.

Málaga, 6 de mayo de 2013.

El Director Provincial, Luis E. Lorenzo Heptener.

Relación de notificación de percepción indebida de prestaciones de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30/92

INTERESADO	NIF	EXPEDIENTE	IMPORTE	PERIODO	MOTIVO
ETCHEVERRY SANTANA MARIA LOURDES	02628351A	29201200009621	117,15	09/10/2012 30/10/2012	COLOCACION POR CUENTA AJENA
PASCUAL OTERO MERCEDES	50042193N	29201200007263	71,00	26/04/2011 30/04/2011	NO RENOVACION DE DEMANDA TRIMESTRAL. SUSPENSION 1 MES

8 0 2 2 / 1 3

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MÁLAGA

DEPENDENCIA DE AGRICULTURA Y PESCA

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, LRJ-PAC, se hace pública notificación, en el *Boletín Oficial de la Provincia*, de los expedientes sancionadores que se indican en el Anexo, instruidos por la Subdelegación del Gobierno en Málaga, a las personas o entidades denunciadas.

Los correspondientes expedientes obran en la Dependencia de Agricultura y Pesca de esta Subdelegación del Gobierno en Málaga, donde podrán ejercer el derecho a alegar por escrito o proponer las pruebas que estimen oportunas en el plazo de quince días hábiles, contados desde el día siguiente al de esta publicación.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso de este derecho, se continuará el procedimiento reglamentario dándose por concluido el citado trámite.

Málaga, 4 de junio de 2013.

La Instructora, Raquel Soria González.

ANEXO

N.º			
EXPEDIENTE	PROCEDIMIENTO	NOMBRE	LEGISLACIÓN INFRINGIDA
MA-14/2012-R1	RESOLUCION	D. MANUEL SANCHEZ MAYOR C/ GENERAL LOPEZ DOMINGUEZ, 9 ESCALERA 7 29600-MARBELLA (MALAGA)	INFRACCION 96.1.K)LEY 3/2001, 26 DE MARZO DE PESCA MARITIMA DEL ESTADO
MA-17/2012-R1	RESOLUCION	D. FRANCISCO QUERO DIAZ C/ IBIZA, PORTAL 2, 2º D 29540-FUENGIROLA (MALAGA)	INFRACCION 96.1.H)LEY 3/2001, 26 DE MARZO DE PESCA MARITIMA DEL ESTADO
03/2013/SMAL	ACUERDO DE INICIO	RUIZ Y CAMPOS S.C. C/ VALDEPEÑAS. EDF. LA NORIA, 4,2,3 29740 TORRE DEL MAR	INFRACCION 96.1.K)LEY 3/2001, 26 DE MARZO DE PESCA MARITIMA DEL ESTADO

8 0 2 6 / 1 3

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo Empresa Multilogic, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0087/2013.

Fecha: 29 de mayo de 2013.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código convenio: 29100362012013.

Visto el texto del expediente REGCON número 29/01/0087/2013, del Convenio Colectivo código 29100362012013 de la empresa Multilogic, Sociedad Limitada, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2. Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Territorial.

3. Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MULTILOGIC, SOCIEDAD LIMITADA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial*

El presente convenio colectivo será de aplicación a las empresas y personal mencionado en el ámbito funcional y personal antecedente,

afectará a todos los centros de trabajo ubicados tanto en la capital como en la provincia de Málaga actualmente y todos aquellos que sean de nueva creación.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal*

El presente convenio regula las relaciones entre la empresa Multilogic, Sociedad Limitada y sus trabajadores dedicados conjuntamente a prestar servicios externos por cuenta ajena e incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social en los centros de trabajo anteriormente mencionados y que actualmente formen parte de sus plantillas, así como a los que pudieran ingresar en la misma durante el plazo de vigencia.

Artículo 3. *Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo entrará en vigor en el momento de la firma del mismo por las partes negociadoras, incluidos los efectos económicos.

Su periodo de vigencia será de cinco años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2018.

A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 85, apartado 3, letra d) del Real Decreto Legislativo 1/1995, ambas partes acuerdo, en cuanto a las condiciones y forma de denuncia del presente convenio colectivo, se establece como fecha última de preaviso para dicha denuncia 30 de septiembre de 2016, resultando de aplicación lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente al momento de la firma del presente convenio.

Artículo 4. *Compensación y absorción*

Las mejoras pactadas en este convenio y las mejores condiciones económicas que vinieran disfrutando los trabajadores, considerados en su conjunto y computo anual, compensará y absorberán cualquier aumento y mejoras concedidas por disposición legales o reglamentarias, actualmente en vigor o que, en lo sucesivo, se promulgen o acuerden.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Dirección y control de la actividad laboral*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa, pudiendo adoptar las medidas que se estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Artículo 6. *Derechos de los trabajadores*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y, de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 7. *Formación*

A los trabajadores afectados por el presente convenio se les facilitará una formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 8. *Contratos de duración determinada*

Debido a la actividad de la empresa, y sin perjuicio de la aplicación de las diferentes modalidades de contratación previstas legalmente, se

utilizarán fundamentalmente los contratos de trabajo de duración determinada para la realización de obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción:

– CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Los contratos de trabajo formalizados para la realización de las actividades que, con autonomía y sustantividad propios, las empresas clientes hayan decidido descentralizar al amparo de lo prevenido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, bajo la modalidad de obra o servicio determinado, tendrá la misma duración que la fijada en el servicio que se presenta entre Multilogic, Sociedad Limitada y la empresa que contrate sus servicios, incluidos las realizaciones de campañas o promociones.

Por ello, y con las limitaciones establecidas legalmente, dicho contrato de trabajo finalizará por las siguientes causas:

- a) Por finalización de la obra o servicio contratado.
- b) Por resolución del contrato por el que se presta el servicio por parte de la empresa clientes, cualquiera que sea la causa, incluida la resolución parcial del mismo.

En estos casos, la indemnización que percibirá el trabajador será la establecida legalmente para las finalizaciones de los contratos por obra o servicio determinado.

– CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Bajo esta modalidad se contratarán a aquellos trabajadores que sean necesarios para llevar a cabo las exigencias circunstanciales del mercado, la acumulación de tareas y el exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que el servicio no se pueda llevar a cabo por la plantilla asignada al servicio y respetándose las limitaciones fijadas legalmente.

– CONTRATO DE SUSTITUCIÓN

Bajo esta modalidad se contratará a empleados para sustituir a otro empleado de la empresa con derecho a reserva en el puesto de trabajo, durante su ausencia ya sea por incapacidad temporal, vacaciones, excedencia, cumplimiento de sanciones, etc.

Artículo 9. *Periodo de prueba*

En los contratos de trabajo se podrá pactar un periodo de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de trabajadores, salvo para aquellos contratos en que legalmente se fije una duración mayor.

Artículo 10. *Cese por voluntad del trabajador*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente deberán comunicarlo de manera fehaciente a un representante de la empresa con una antelación mínima al cese efectivo de 25 días para personal técnico y 15 días para el resto de trabajadores.

En caso de incumplimiento del plazo de preaviso establecido en el párrafo anterior, se descontará de los recibos salariales pendientes el importe correspondiente a los que se hayan detruido del citado preaviso.

Artículo 11. *Devolución de los bienes de la empresa por finalización de la relación laboral*

Al finalizar la relación laboral, la empresa condicionará el abono de la liquidación correspondiente a la devolución de los bienes que la empresa haya puesto a su disposición, tales como teléfono móvil, uniformes, equipos de protección individual..., descontando de la misma el importe de los bienes que no hayan sido entregados a la empresa.

Artículo 12. *Retirada del carné de conducir*

Aquellos trabajadores que, para la realización de su trabajo, necesiten estar en posesión de carné de conducir correspondiente al vehículo que deben conducir, y sean privados del mismo ya sea por la imposición de una sanción de tráfico o por cualquier otra circunstancia, verá suspendido su contrato de trabajo hasta que legalmente puedan volver a conducir.

CAPÍTULO IV

Jornada y tiempo de trabajo**Artículo 13. Jornada de trabajo**

La jornada anual se calcula en base a jornadas semanales de 40 horas semanales (de lunes a domingo), si bien, la misma se puede distribuir irregularmente al amparo de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores (Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley), pudiéndose ampliar hasta a doce horas diarias cuando las circunstancias económicas, productivas o de organización lo exijan, y en un periodo máximo de cuatro meses coincidentes con la temporalidad de estacionalmente alta dependiendo de cada sector.

Dicho exceso de jornada se computará en un periodo de cuatro meses, compensándose por tiempo libre en el periodo máximo de los cuatro meses siguientes.

Artículo 14. Horario de trabajo

Teniendo en cuenta la actividad de la empresa, los horarios de trabajo se ajustarán a las necesidades de cada cliente, pudiéndolos variar la empresa en función de las mismas, y salvo cuando se trate de un cambio que tenga consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en cuyo caso, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Descanso

En la medida de lo posible, teniendo en cuenta que la mayoría de los servicios requieren ser prestados los siete días de la semana, siempre que la actividad lo permita, se procurarán establecer un día y medio ininterrumpido libres a la semana, pudiéndose acumular, si fuera necesario por periodos de hasta 14 días, al amparo de lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores (Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas).

Artículo 16. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales, que se disfrutarán según el procedimiento siguiente:

- En el primer trimestre del año se programarán las vacaciones por parte de los trabajadores asignados a cada servicio, que deberán disfrutarse en turnos rotativos según las necesidades de cada servicio, respetándose las temporadas estacionalmente altas e incidiendo en los periodos de menor actividad, salvo que la empresa cliente no lleve a cabo ninguna actividad en algún periodo concreto. En cualquier caso, las vacaciones se deberán adaptar a las necesidades de cada servicio.
- En el plazo de 15 días desde la propuesta del plan por parte de los trabajadores, la empresa lo aprobará o, en su caso, opondrá las objeciones que considere, debiéndose quedar establecido en el plazo de los 15 días siguientes.

Las vacaciones se disfrutarán en el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 17. Licencias retribuidas

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por divorcio o separación legal.
- c) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador o de su pareja (legal o de hecho).
- d) Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en el supuesto de que suceda fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de cien kilómetros de ella, por fallecimiento de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos. Por estas mismas causas, dos días laborables, ampliables a cuatro días naturales, cuando se trate de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos: dos días laborables, que serán cuatro días naturales en el supuesto de que suceda fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de cien kilómetros de ella. Por estas mismas causas, cuando se trate de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, los plazos serán respectivamente de dos y tres días naturales.
- f) Por adopción y paternidad, tres días laborables.
- g) Por traslado de domicilio, un día laborable.
- h) Por el tiempo máximo de 60 horas al año para concurrencia a exámenes parciales o finales en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, o para concurrencia a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.
- i) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, la citación ante cualquier tribunal o juzgado como testigo o jurado, la citación ante los tribunales y juzgados de lo social como demandante si prospera la reclamación y las citaciones relacionadas con el cumplimiento del servicio militar obligatorio o con la prestación social sustitutoria. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica; en los demás casos, la duración será la necesaria y siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio Colectivo y en otras disposiciones legales o convencionales.
- k) Por el tiempo necesario, hasta un máximo de tres horas diarias, para asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social. Para otras consultas médicas se establece un máximo de 18 horas al año con el mismo límite de tres horas diarias.
- l) Por el tiempo necesario, para tratamientos médicos especiales y necesarios del trabajador y de su pareja.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO V

Movilidad**Artículo 18. Movilidad funcional y geográfica**

La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándose a otro distinto, dentro de la misma localidad, ya que no implica cambio de residencia, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones dentro de su grupo profesional.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas e industriales que se agrupen alrededor

del mismo y que formen parte con aquel una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivo. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

La facultad de dirección y organización de la empresa es la que determina la movilidad geográfica y funcional, así como la que se refiera a los cambios de puesto de trabajo.

En consecuencia, la empresa podrá ejercitar dicha facultad sin más limitaciones que las establecidas legalmente.

Se establecen tres grupos profesionales con sus respectivas escalas, tal como se recogen en el Anexo I, denominados:

- Grupo I: Técnicos titulados
- Grupo II: Técnicos no titulados
- Grupo III: Administrativos
- Grupo IV: Obreros

CAPÍTULO VI

Régimen de retribuciones

Artículo 19. *Salario*

Los trabajadores afectados por el presente contrato percibirá mensualmente las retribuciones para el año 2013, que figuran en el anexo de este convenio.

La estructura salarial será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Complemento personal.
- c) Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 20. *Salario base*

Es el salario establecido por unidad de tiempo y estará constituido por el valor que para cada nivel se establece en este Convenio y cuya cuantía aparece recogida en el Anexo I: Tabla salarial.

Artículo 21. *Complemento personal*

Tendrá la consideración de complemento personal el siguiente concepto salarial:

a) Complemento por nocturnidad, el personal que preste sus servicios en el turno nocturno (de 22:00 horas a las 6:00 horas) percibirá un plus denominado "plus de nocturnidad" cuyo importe será el equivalente al 25% del Salario Base.

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias*

Las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad, consistirán cada una de ellas en el pago de treinta días de salario base, abonándose con la nómina de 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente.

Se acuerda la posibilidad de que dichas pagas extraordinarias se prorrateen en doce mensualidades.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las pagas extraordinarias en razón del tiempo trabajado. El personal con jornada reducida o que trabaje por horas, percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

El personal en situación de baja por incapacidad temporal (cualquier que sea la contingencia), maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural percibirá las pagas extraordinarias en función del tiempo realmente trabajado. En las pagas extraordinarias no se devengarán la parte proporcional a faltas de asistencia injustificadas.

Artículo 23. *Horas extraordinarias*

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias para atender trabajo habituales.

Artículo 24. *Dietas*

En aquellos casos en que los trabajadores deban desplazarse fuera del municipio, viéndose obligados a almorzar, cenar o pernoctar fuera de su domicilio percibirán en concepto de dietas la cantidad que se establezca, garantizando, en cualquier caso, la compensación por los gastos originados como consecuencia de dichos desplazamientos.

Artículo 25. *Forma de pago*

El pago de los salarios se efectuará mediante transferencia bancaria o cheque bancario.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 26. *Prevención de riesgos laborales*

Se observarán las normas para la seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones que la desarrollan, y especialmente la relativa a coordinación de actividades empresariales.

Artículo 27. *Salud laboral*

a) Las Empresas facilitarán a la plantilla el siguiente material:

Peones especializados y de limpieza. Semestralmente, se facilitará un buzo, uniforme o bata, bien conjunto de pantalón y casaca a elección del personal. Esta entrega será anual en el caso de que las citadas prendas estén confeccionadas en tela gabardina. Asimismo se entregarán los guantes de goma que sean necesarios.

Además, las empresas facilitarán un equipo completo de agua, incluyendo botas y chubasquero en el año natural, así como un anorak cada dos años, a los cristaleros y a quienes deban realizar su trabajo o parte de él a la intemperie.

A petición del trabajador y previa justificación de la necesidad, los guantes de hilo que sean necesarios.

Para todo el personal, dos pares de calzado al año (botas y/o zapatillas, a elección de aquél).

Cuando se hagan trabajos especiales, se le proporcionará al personal ropa adecuada para la realización de dichos trabajos.

El buzo o bata y el calzado se entregarán al personal en su puesto de trabajo y no será necesario entregar la anterior ropa de trabajo.

Las entregas de material se realizarán dentro del primer mes de cada semestre natural, es decir, antes del 31 de enero y 31 de Julio respectivamente.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que ingresen en una empresa, recibirán la primera entrega al incorporarse al centro de trabajo y para la segunda y sucesivas se incorporarán al turno general de entregas previsto para el resto de la plantilla de la empresa, salvo que entre la fecha de ingreso del trabajador y la próxima entrega prevista para el resto de plantilla no hayan transcurrido un mínimo de tres meses. En este supuesto, esa persona no recibirá material en esa entrega y deberá esperar a la próxima para hacerlo.

b) Servicios y vestuarios: Las empresas de limpieza deberán dirigirse a los titulares de centro de trabajo, solicitando de ellos la instalación de servicios y vestuarios adecuados.

c) Revisión médica: La Vigilancia de la Salud, que será la específica para cada puesto en función de los riesgos existentes, se realizará de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

d) Botiquines: En todo aquel centro en el que se realicen jornadas completas, se dotará al centro de botiquín con el material necesario para las primeras curas.

e) La representación legal de la plantilla, podrá facilitar la relación de material que sea necesario para cada caso.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones**Artículo 28. Régimen disciplinario**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente.

Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.
- h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de los deberes laborales del personal trabajador, consignados en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

2. FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas vigentes.

3. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso sexual, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Acuerdo Marco Sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

- j) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales de trabajador/a consignadas en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables.

Artículo 29. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) POR FALTAS LEVES:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) POR FALTAS GRAVES:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) POR FALTAS MUY GRAVES:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con preaviso de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

Artículo 30. Prescripción

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

CAPÍTULO IX

Revisión salarial

Artículo 31. Revisión salarial

A partir del 1 de enero de 2014 y exclusivamente en el caso de que la empresa haya obtenido beneficios en el ejercicio anterior, la tabla salarial incluida en el anexo a este convenio se revisará en el mismo porcentaje que el IPC real del año anterior, sin perjuicio de la aplicación del salario mínimo interprofesional correspondiente a cada año.

CAPÍTULO X

Plan de igualdad

Artículo 32. Plan de igualdad

La empresa se compromete a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, tanto desde el punto de vista del acceso a los diferentes de trabajo y promoción como en la equidad retributiva, para lo que con carácter semestral informará a la representación legal de los trabajadores del seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo para garantizar, en su caso, el cumplimiento del plan de igualdad o el seguimiento de una política de igualdad.

CAPÍTULO XI

Comisión paritaria y solución de conflictos

Artículo 33. Comisión paritaria

La comisión paritaria instituida en el presente convenio tiene como misión la interpretación de las cláusulas y contenido del mismo.

Por ello, las partes firmantes se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, y previo al planteamiento, en su caso, del conflicto colectivo, según lo establecido en el artículo 82.2 del estatuto de los trabajadores y el artículo 63 de la ley reguladora de la jurisdicción

social, sean sometidas a la comisión paritaria, quien en el plazo máximo de 15 días, emitirá dictamen. El incumplimiento de este requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento para su subsanación.

Dicha comisión paritaria estará formada por 2 miembros, en representación paritaria de la parte social y empresarial. Ambas partes se comprometen, en el plazo máximo de tres meses desde la aprobación del texto definitivo, a reunirse para fijar su composición, acordar los mecanismos de votación y la adopción de acuerdos.

Artículo 34. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos

Se acuerda la adhesión al acuerdo sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012, según la resolución de 10 de febrero de 2012 de la Dirección General de Empleo, para cuantas cuestiones litigiosas pudieran plantearse como consecuencia de la aplicación o interpretación del presente convenio.

Para las discrepancias que pudieran surgir en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio, ambas partes se adhieren a dicho acuerdo.

ANEXO I

Tabla salarial 2013

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL
GRUPO I TÉCNICOS TITULADOS		
TÉCNICO TITULADO SUPERIOR	843,22	11.679,08
TÉCNICO TITULADO MEDIO	775,12	10.851,68
TÉCNICO TITULADO INFERIOR	760,13	10.641,82
GRUPO II TÉCNICOS NO TITULADOS		
ENCARGADO	725,66	10.159,24
GRUPO III ADMINISTRATIVOS		
JEFE SUPERIOR	745,30	10.434,20
JEFE DE PRIMERA	724,58	10.144,12
JEFE DE SEGUNDA	704,41	8.861,74
OFICIAL DE PRIMERA	684,29	9.580,06
OFICIAL DE SEGUNDA	664,20	9.298,80
AUXILIAR	645,30	9.034,30
GRUPO IV OBREROS		
ENCARGADO	678,20	9.494,80
OFICIAL DE PRIMERA	653,20	9.144,80
OFICIAL DE SEGUNDA	648,20	9.074,80
PEÓN	645,30	9.034,20

8060/13

Convenio o acuerdo: Industrias Vinícolas.

Expediente: 29/01/0086/2013.

Fecha: 29 de mayo de 2013.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29001015011981.

Visto el Acuerdo, de fecha 27 de diciembre de 2012, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Industrias Vinícolas de la provincia de Málaga, recibido en REGCON, con fecha 17 de abril de 2013, código de convenio 29001015011981. por el que se prorroga el mismo desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013, así como no aplicar ningún tipo de subida salarial para los años 2012 y 2013.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la