

maternidad, podrán reducir voluntariamente una hora diaria su jornada laboral, con la consiguiente reducción salarial.

VIOLENCIA DE GÉNERO

A efectos de acreditación de la situación de víctima de género, sólo será necesario el informe del ministerio fiscal indicando la existencia de indicios de violencia de género en la trabajadora.

Dentro de lo establecido en el artículo 7.7 del E. T. la trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho a la reordenación de su tiempo trabajo disponiendo de un horario flexible consistente en 1 hora, adelantando o atrasando su horario de entrada y/o salida en ese tiempo o durante ese tiempo.

Igualmente tendrá derecho a elegir turno de trabajo donde de común acuerdo con el jefe de servicio se procurará sea asignada a servicios que no se realicen en solitario.

CAMPO DE APLICACIÓN FUNCIONAL, PERSONAL Y TEMPORAL

El presente anexo del Plan de Igualdad de Althenia, será de aplicación a todos los empleados y trabajadores del Servicio de Limpieza Vía y Recogida de Residuos en Vélez Málaga.

ANEXO I

Todo el personal que presta sus servicios en la contrata que tiene actualmente Althenia, Sociedad Limitada, con el Ayuntamiento de Vélez-Málaga no podrá desempeñar tareas distintas a las establecidas en el contrato administrativo de prestación de servicios.

ANEXO II

Se fija la bolsa de navidad en 90 € por año y por trabajador para todos los años de vigencia del convenio.

El número de trabajadores que participará de dicha bolsa serán los que se encuentren de alta en la empresa al día 15 de noviembre de cada año.

Esta cantidad se entregará en forma de tarjeta regalo a cada uno de los trabajadores vinculados por este convenio de forma individual, entre el 15 y el 20 de diciembre.

ANEXO III

Existe una bolsa de trabajo en la que participa todo el personal contratado en el servicio de limpieza de Vélez Málaga, sustituyendo las bajas con las personas que integren dicha bolsa. En la bolsa de trabajo participará la comisión paritaria.

ANEXO IV

La comisión paritaria del convenio estudiará, durante la vigencia del mismo, medidas que contribuyan a la conciliación de la vida familiar.

Una vez se alcancen los acuerdos pertinentes, se reunirá la comisión negociadora para incorporarlos al presente Convenio.

ANEXO V

En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente aplicable en cada caso.

15099/13

—

Convenio o acuerdo: Convenio Escuela Superior de Artes Escénicas de Málaga, Sociedad Limitada (ESAEM).

Expediente: 29/01/0210/2013.

Fecha: 28 de octubre de 2013.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Código 29100432012013.

Visto el texto del acuerdo de fecha 24 de septiembre de 2013 de la comisión negociadora y del texto del Convenio Colectivo de Empresa de Escuela Superior de Artes Escénicas de Málaga, Sociedad Limitada (ESAEM), con expediente REGCON número 29/01/0210/2013 y código de acuerdo 29100432012013 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) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Provincial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

- 1.º 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.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Marta Rueda Barrera.

Convenio Colectivo Escuela Superior de Artes Escénicas de Málaga, Sociedad Limitada (ESAEM)

ÍNDICE

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Ámbito personal.

Artículo 5. Derechos supletorios. Globalidad, absorción, derechos adquiridos.

Artículo 6. Constitución de la Comisión Paritaria.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo.

Artículo 8. Contratación.

Artículo 9. Periodo de prueba.

Artículo 10. Categorías y grupos profesionales.

Artículo 11. Definición de categorías laborales.

Artículo 12. Categorías funcionales.

Artículo 13. Definición de categorías funcionales y características.

Capítulo III. Régimen de trabajo: Ceses, jornada, horarios, vacaciones, permisos, excedencias y jubilaciones

Artículo 14. Ceses.

Artículo 15. Jornada.

Artículo 16. Modificación de horario.

Artículo 17. Vacaciones.

Artículo 18. Permisos.

Artículo 19. Excedencias y jubilaciones.

Capítulo IV. Derechos sindicales

Artículo 20. Derechos sindicales.

Capítulo V. Condiciones económicas

Artículo 21. Plus extrasalarial de transporte.

Artículo 22. Retribuciones.

Artículo 23. Salario Base.

Artículo 24. Agente comercial.

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 25. Régimen disciplinario.

Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo.

Disposición adicional primera.

Disposición final primera.

Anexo 1: Tablas salariales.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales**Artículo 1. *Ámbito territorial***

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores ocupados en la empresa Escuela Superior de Artes Escénicas de Málaga, SL, en adelante “ESAEM” en los centros de trabajo ubicados en la provincia de Málaga. Queda exceptuado de este Convenio Colectivo el personal regulado en los artículos 1.3 y 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

Quedarán afectados por el presente Convenio todos los trabajadores de la empresa ESAEM, indistintamente de los centros de trabajo existentes y que desarrollen alguna de las actividades propias de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2013 independientemente de la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. La duración del presente convenio colectivo será del 1 de septiembre de 2013 hasta el día 30 de agosto de 2018.

Cualquiera de las partes podrá comunicar a la otra la denuncia del presente convenio mediante escrito con dos meses de antelación al término de la vigencia del citado convenio.

Denunciado el convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes desde dicha denuncia. Hasta la firma del nuevo convenio se mantendrá en vigor el anterior en todos sus términos hasta que no se acuerde un nuevo texto.

Artículo 4. *Ámbito personal*

El presente convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato laboral, que preste sus servicios a ESAEM.

Artículo 5. *Derechos supletorios. Globalidad, absorción, derechos adquiridos*

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que, con carácter voluntario, vengán abonando las empresas a la entrada en vigor del convenio.

Con respecto a las demás situaciones, y en su conjunto, serán respetadas las más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores.

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales como a las relaciones económicas, se estará por ambas partes a lo regulado por las disposiciones legales vigentes. Serán nulos de pleno derecho todos los pactos individuales entre empresa y trabajador, siempre que sean inferiores a lo pactado en el presente convenio.

Artículo 6. *Constitución de la Comisión Paritaria*

Se constituirá una comisión mixta paritaria para la interpretación, estudio y vigilancia del convenio colectivo. Además, esta comisión paritaria será la encargada de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET.

En caso de no llegarse a un acuerdo en el periodo de negociaciones, las partes podrán solicitar en el plazo no superior a 3 días naturales a los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos, bien mediante Arbitraje o Mediación en el ámbito de Andalucía (SERCLA)

La comisión estará formada por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa y las reuniones se efectuarán en el domicilio social de ESAEM.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo**Artículo 7. *Organización del trabajo***

La organización y disciplina de trabajo en esta empresa será competencia exclusiva de la persona física o jurídica delegada por los

propietarios de la misma, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y a las disposiciones de carácter interno con que se doten, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 8. *Contratación*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección.

Artículo 9. *Periodo de prueba*

El periodo de prueba que se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será de seis meses para los trabajadores con titulación universitaria o de grado, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, y de dos meses para el resto de trabajadores. Dicho periodo se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 10. *Categorías y grupos profesionales*

El personal contratado en la empresa del ámbito del Convenio se hará conforme a alguno de los siguientes grupos profesionales. Las mismas tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de contratar para todas ellas, si la empresa no las precisa.

GRUPO I: DOCENTES

Profesor/a Titular.
Profesor/a Auxiliar.
Monitor/Animador.
Experto/a.

GRUPO II: ADMINISTRACIÓN

Jefe de Administración.
Oficial Administrativo.
Auxiliar Administrativo.
Agente Comercial.
Aprendiz

GRUPO III: SERVICIOS

Personal Técnico / Realizador.
Empleado/a de Servicios Generales.
Auxiliar no docente.
Aprendiz.

GRUPO IV: FUNCIONALES

Director/a.
Subdirector/a.
Jefe/a de Estudios.
Coordinador/a de Estudios.

Artículo 11. *Definición de categorías laborales*

PROFESOR/A TITULAR: Es el que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, ejerce la función docente y el desarrollo de los programas establecidos en el centro.

PROFESOR AUXILIAR: Es el que colabora con el profesor titular y es dirigido por su actividad en la formación.

MONITOR- ANIMADOR: Es a quien la dirección encomienda labores de atención y asistencia a alumnos y usuarios, pudiendo ser labores docentes, organizativas o de cualquier otra índole. Complementa y ayuda en las clases impartidas por los profesores titulares e incluso auxiliares.

EXPERTO/A EVENTUAL: Es quien imparte enseñanza en función de sus conocimientos específicos. Trabaja de manera eventual.

Jefe de Administración: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o secretaría de la empresa.

OFICIAL ADMINISTRATIVO: Es quien, habiendo sido contratado como tal, posee conocimiento y dominio de una determinada función dentro del área de administración y gestión de la empresa.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es quien ejerce funciones administrativas, burocráticas, biblioteca, atención al teléfono, recepción y demás servicios relacionados con el Departamento de Administración y Dirección.

AGENTE COMERCIAL: Es quien se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa, bajo la dirección y supervisión del titular de la empresa. **Encargado/a de Almacén:** Es quien, habiendo sido contratado como tal, se encarga del aprovisionamiento, custodia y distribución del material que precisa la empresa para el desarrollo de su actividad propia.

PERSONAL TÉCNICO/REALIZADOR: Es quien desempeña su función en el área técnica y/o artística de la empresa, relacionado, entre otros, con el sector audiovisual, de organización, planificación y desarrollo de espectáculos, etc.

EMPLEADO/A DE SERVICIOS GENERALES: Es quien atiende el servicio de limpieza de instalaciones y mobiliario, mantenimiento de las instalaciones, equipos, etc.

AUXILIAR NO DOCENTE: Es quien, a juicio de la dirección, ejerce labores de atención y asistencia a alumnos en actos o programas formativos o culturales.

APRENDIZ: Es quien desempeña su trabajo en función de un contrato de aprendizaje/formación.

Artículo 12. *Categorías funcionales*

Pueden ser:

Director/a.

Subdirector/a.

Jefe de Estudios.

Coordinador de Estudios

Artículo 13. *Definición de categorías funcionales y características*

Las desempeñarán aquellos trabajadores a los que la dirección de la empresa encomiende las funciones que le sean propias. Gozarán de esta categoría y consiguiente tratamiento mientras ejerzan dicha función. Por tanto no consolidarán derecho adquirido alguno.

DIRECTOR/A: Es el encargado por la empresa de dirigir, orientar y supervisar las actividades de la misma y de sus trabajadores.

SUBDIRECTOR/A: Es quien sustituye al Director.

JEFE DE ESTUDIOS: Es a quien, reuniendo las condiciones necesarias, encomienda la Dirección las tareas de coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y disciplina de profesores y alumnos dentro del centro.

COORDINADOR DE ESTUDIOS: Es a quien, reuniendo las condiciones necesarias, encomienda la Dirección las tareas de coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y disciplina de profesores y alumnos dentro del centro.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo: Ceses, jornada, horarios, vacaciones, permisos, excedencias y jubilaciones

Artículo 14. *Ceses*

Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, ésta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto. Si el cese se debe a voluntad del trabajador, este deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, 30 días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el preaviso, hasta un máximo de 30 días.

Artículo 15. *Jornada*

La jornada laboral anual máxima de los trabajadores del presente Convenio será:

Grupo I: 1.496 horas.

Grupos II, III y IV: 1.716 horas.

Para una más conveniente organización del trabajo, se establece como módulo semanal de referencia 34 horas semanales para el Grupo I y 39 horas semanales para los Grupos II, III y IV.

No obstante, puede optar la empresa por otra distribución semanal, en función de la actividad, necesidades, carácter del contrato, etc.

Las horas de mera presencia se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, siempre que, en virtud del horario establecido por la Dirección del centro, esta así lo estime, y se dediquen a la realización de tareas docentes y de análoga naturaleza.

Artículo 16. *Modificación de horario*

Cuando por necesidades del servicio la Empresa precise la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Vacaciones*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. Se disfrutarán en los periodos de menor actividad empresarial, esto es en verano y Navidad, a razón de once días laborables en cada uno de estos periodos. A tal efecto la empresa fijará con antelación de, al menos dos meses, el calendario, los turnos, etc.

Su fijación se efectuará a tenor de lo previsto en la legislación laboral vigente.

Artículo 18. *Permisos*

1. El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial de la comunidad autónoma donde esté empadronada. En todo caso, el disfrute del permiso deberá comunicarse con un preaviso de 15 días naturales. La misma pareja podrá hacer uso de este permiso o bien en matrimonio o en el inicio de la vida de común.
- Tres días en caso de nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y dos más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe o isla.
- Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Un día por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal.
- Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe o isla.

Artículo 19. *Excedencias y jubilaciones*

En la concesión de las excedencias la empresa se regirá por lo establecido en la legislación laboral vigente y en las condiciones igualmente establecidas.

CAPÍTULO IV

Derechos sindicales

Artículo 20. *Derechos sindicales*

Los derechos de representación colectiva y sindical de los trabajadores se regirán por lo establecido en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas**Artículo 21. *Plus extrasalarial de transporte***

Con independencia del salario, los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus extrasalarial de transporte consistente en 3,55 euros al día, considerando un máximo de 30 días al mes para los trabajadores con contratos a jornada completa. Para los contratos a jornada parcial la cantidad antes señalada se percibirá por los días realmente trabajados.

Artículo 22. *Retribuciones*

El salario de los trabajadores de este Convenio estará formado por los siguientes conceptos: Salario base, pagas extraordinarias (2 anuales), y resto de complementos que pudieran corresponderles.

La empresa abonará el salario mensual que corresponda a sus trabajadores en función del trabajo realizado dentro de los diez días primeros de cada mes. Dicho salario lo percibirán los trabajadores en 14 mensualidades o en 12 si así lo acuerdan con la empresa.

Artículo 23. *Salario base*

El salario base anual que percibirán los trabajadores de este Convenio, establecido en función de la jornada total anual prevista en el artículo 15, será el establecido en el anexo 1.

Las tablas salariales fijadas para el año 2014 no supondrán ningún incremento sobre todos los conceptos percibidos en 2013.

Para el año 2015 el incremento salarial pactado será el 1% sobre todos los conceptos retribuidos percibidos en 2014.

Para el año 2016 el incremento salarial pactado será el 1% sobre todos los conceptos retribuidos percibidos en 2015.

Para el año 2017 el incremento salarial pactado será el 1% sobre todos los conceptos retribuidos percibidos en 2016.

Para el año 2018 el incremento salarial pactado será el 1% sobre todos los conceptos retribuidos percibidos en 2017.

Artículo 24. *Agente comercial*

El agente comercial percibirá, además de su salario anual correspondiente, en concepto de comisión, la cantidad que individualmente pacte en su contrato de trabajo con la empresa.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario**Artículo 25. *Régimen disciplinario*****FALTAS Y SANCIONES**

En materia de faltas y sanciones se estará a lo que dispuesto en el presente Convenio, y a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y normas complementarias aplicables.

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

FALTAS LEVES

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.

3. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.

4. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

5. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

6. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

7. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

9. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

10. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

11. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

12. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

13. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

FALTAS GRAVES

1. Se consideran faltas graves las siguientes:

2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

3. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

4. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

5. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

6. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

7. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

8. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

10. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

11. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

12. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

13. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el

desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

FALTAS MUY GRAVES

1. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
 2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
 3. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
 4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
 5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
 6. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
 7. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
 8. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 10. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
 11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y haya mediado sanción.
 12. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.
- Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
13. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

14. Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad firmado entre la empresa y el trabajador anexo al contrato de trabajo.

SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

POR FALTAS LEVES:

Amonestación por escrito.

POR FALTAS GRAVES:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

POR FALTAS MUY GRAVES:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido disciplinario.

PRESCRIPCIÓN

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo

En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante.

Disposición adicional primera

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc., es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal corresponde a la mujer.

Disposición final primera

Durante la vigencia de la relación laboral, los trabajadores afectados por este Convenio no podrán ejercer su actividad en otras empresas o por cuenta propia si se produce concurrencia desleal o cuando en los contratos se establezca la cláusula de plena dedicación mediante compensación económica expresa.

ANEXO I

Tablas salariales

1º Convenio Colectivo de Escuela Superior de Artes Escénicas de Málaga, Sociedad Limitada.

Categorías profesionales	Importe bruto anual
Profesor titular	13.000,00 €
Profesor auxiliar	10.000,00 €
Monitor/animador	9.000,00 €
Experto	15.500,00 €
Jefe administración	15.500,00 €
Oficial administrativo	10.300,00 €
Auxiliar administrativo	9.000,00 €
Agente comercial	9.000,00 €
Personal técnico	13.000,00 €
Empleado de servicios generales	10.300,00 €
Auxiliar no docente	9.000,00 €
Aprendiz	SMI
Director/a	16.000,00 €
Subdirector/a	15.000,00 €
Jefe/a de estudios	14.000,00 €
Coordinador de estudios	14.000,00 €