

## SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

### Resolución de publicación de concesión de la ayuda económica regulada en el programa de recualificación profesional

El Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero (*BOE* de 12 de febrero), de Medidas Urgentes para Promover la Transición al Empleo Estable y la Recualificación de las Personas Desempleadas, que ha sido prorrogado por los Reales Decretos-Leyes 10/2011, de 26 de agosto, 20/2011, de 30 de diciembre y 23/2012, de 24 de agosto sucesivamente, que de conformidad con el mandato contenido en los mismos, ha dado lugar a una serie de disposiciones de desarrollo por parte de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Finalmente, mediante el Real Decreto-Ley 1/2013, de 25 de enero, se prorrogó nuevamente el programa de recualificación profesional de las personas desempleadas que agoten la prestación por desempleo regulado en el artículo 2 del Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero. La Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal dictó Resolución de 13 de febrero de 2013, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del citado Real Decreto-Ley 1/2013, de 25 de enero. Dado que, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional segunda del citado Real Decreto-Ley, en la que se establece la prórroga automática del programa PRE-PARA, se ha dictado Resolución de fecha 30 de julio de 2014, por la que se modifica la de fecha de 1 de agosto de 2013.

Vista la solicitud presentada por don Juan Manuel Alcaide Molina, con NIF 53681002Z, de fecha 19 de enero de 2015, habiéndose observado todos los trámites del procedimiento y verificado el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, esta Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal por delegación de la Directora General de este Organismo de conformidad con lo establecido en el artículo octavo de las citadas resoluciones.

Acuerda conceder a la solicitante la ayuda económica regulada en el Programa de Recualificación Profesional, ascendiendo el importe total de la ayuda a 2.715,78 euros.

Según lo previsto en el artículo segundo, número 3, de la citada resolución, estas ayudas pueden ser objeto de justificación para su cofinanciación por el Fondo Social Europeo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa nacional y comunitaria.

Todo ello con cargo a la aplicación presupuestaria 482.26 del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, en la que existe crédito adecuado y suficiente retenido por el mismo importe antes mencionado.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en el plazo y términos establecidos en los artículos 114 a 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Lo que se hace público a los efectos de cumplir con lo dispuesto en el artículo octavo de la Resolución de 24 de enero de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la de fecha de 1 de agosto de 2013.

Málaga, 13 de enero de 2016.

El Director Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal en Málaga, Luis E. Lorenzo Heptener.

5 2 4 / 1 6

*APEO DEL DESLINDE PARCIAL AFECTADO POR EL SUELO URBANIZABLE SUNP-RDT, DEL MONTE PÚBLICO "PINAR Y DEHESA DEL RÍO CHÍLLAR" (MA-30017-AY), PROPIEDAD DEL AYUNTAMIENTO DE NERJA Y SITUADO EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE NERJA (MÁLAGA). EXPEDIENTE MO/00072/2015.*

El Consejero de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, mediante Resolución de 23 de junio de 2015, resolvió el inicio del deslinde parcial, expediente MO/00072/2015, del monte público "Pinar y Dehesa del Río Chíllar", código de la Junta de Andalucía MA-30.017-AY, cuyo suelo es titularidad del Ayuntamiento de Nerja, y ubicado en el mismo término municipal.

Por parte de esta Delegación Territorial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley Forestal de Andalucía, se procede a fijar la fecha del apeo para el próximo 31 de marzo de 2016, a las 10:00 horas, en el Jardín Botánico de Nerja, junto a las instalaciones de la Cueva de Nerja.

En la fecha fijada se hará referencia a las fechas previsibles para las distintas sesiones de apeo, fijando la nueva convocatoria en la sesión de apeo anterior.

Se advierte a quienes se conceptúen como colindantes con el monte público u ostenten algún interés legítimo que hacer valer en el expediente, de la conveniencia de presentar toda la documentación al respecto en el plazo de treinta días siguientes al de la recepción de esta notificación en la Delegación Territorial de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, a efectos de poder formar criterio sobre las fincas afectadas por el deslinde.

A fin de no causar indefensión a terceros, se comunica que en caso de transmisión de algún derecho sobre titularidad, deberá ser comunicado a esta Delegación Territorial, informando de la tramitación del presente expediente al nuevo titular.

Contra el presente acto de trámite, que no impide continuar el procedimiento, no cabe recurso en vía administrativa pudiendo los interesados oponerse al mismo en los recursos procedentes frente a la Resolución que ponga fin al procedimiento (artículos 107 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común).

No obstante, se podrán efectuar las alegaciones que se consideren oportunas o mejor convengan en esta Delegación Territorial de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, sita en avenida de la Aurora, número 47, 29071 Málaga.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Málaga, 28 de enero de 2016.

El Delegado Territorial, firmado: Adolfo Moreno Carrera.

5 6 1 / 1 6

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO  
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO  
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Convenio o acuerdo:* Convenio Colectivo del Personal de Manipulado y Envasado de Cítricos de la Empresa Tana, Sociedad Anónima.

*Expediente:* 29/01/0321/2015.

*Fecha:* 20 de enero de 2016.

*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.

*Código:* 29006522012000.

Visto el texto del acuerdo, de fecha 13 de abril de 2015, de la comisión negociadora y visto el texto del Convenio Colectivo de empresa de Manipulado Y Envasado de Cítricos de la Empresa Tana, Sociedad Anónima, con expediente REGCON número 29/01/0321/2015 y código de acuerdo 29006522012000 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 Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

JUNTA DE ANDALUCÍA  
CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE  
Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO  
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA

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*. Málaga, 27 de enero de 2016.

La Delegada Territorial, María Francisca Montiel Torres.

### **Convenio Colectivo del Personal de Manipulado y Envasado de Cítricos de la Empresa Tana, Sociedad Anónima**

#### *Artículo 1.º Ámbito funcional y territorial*

El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Tana, Sociedad Anónima Málaga, que presten sus servicios en oficinas, transportes, mantenimiento, así como en el manipulado y envasado de agrios.

#### *Artículo 2.º Ámbito temporal*

La vigencia del convenio será de dos años, que empezará a contar desde el 1 de enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2016, cualquiera que sea la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento se entenderá prorrogado por un año más con el incremento del coste de la vida del año anterior y así sucesivamente.

El incremento salarial será del 0,75% para cada uno de los años de vigencia sobre las tablas salariales actualmente en vigor, que quedan establecidas en la disposición final de este convenio.

#### *Artículo 3.º Contratos de trabajo*

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, serán contratados por escrito, teniendo la obligación la empresa de hacerlo por triplicado y entregar después de haberlo firmado y visado por la oficina de empleo, una copia al trabajador, debiendo figurar en el contrato de trabajo que se suscribe con el personal, fijo discontinuo, la antigüedad de éste en la empresa, así como las condiciones para las que haya sido contratado. El criterio a utilizar para cubrir las vacantes que se den al seno de la empresa cuando dichas vacantes correspondan a puestos de trabajo especializados, será el de la antigüedad dentro de la misma categoría o grupo profesional.

#### *Artículo 4.º Llamamiento al trabajo*

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según la costumbre de la empresa y en su defecto mediante notificación escrita indicando lugar de trabajo y fecha de iniciación del mismo. De esta notificación firmada acusará recibo el trabajador, para que exista constancia del llamamiento.

El llamamiento, en cada campaña, se efectuará por riguroso orden de antigüedad y dentro de cada categoría.

Por el cómputo de antigüedad a efectos de llamamiento o cese, se tendrá en cuenta, en primer lugar, el número de días trabajados con anterioridad a la campaña, incluyendo a tal efecto todos los consignados por cualquier concepto de los modelos C-1 y C-2 y subsidiariamente la fecha de inscripción en el libro de matrícula.

Para futuras campañas, y a los mismos efectos, se acumularán los días trabajados durante la vigencia del presente convenio a los ya acreditados, actualizándose la lista anualmente.

En el plazo de treinta días, a contar de la fecha de publicación de este convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, si la empresa aún no lo hubiere efectuado, vendrá obligada a exponer una lista de los trabajadores fijos discontinuos, en la que figurará la antigüedad de éstos a efectos de llamamiento o cese, en la forma antes indicada con obligación del trabajador de presentar a la empresa las quejas relativas a su antigüedad en la misma.

#### *Artículo 5.º Trabajo femenino*

La empresa afectada por este convenio, intensificará su atención y preocupación para que se reduzcan, en el límite de lo posible, las situaciones en que la mujer haya de realizar su trabajo de pie y harán que, cuando así haya de efectuarse, tal trabajo resulte lo más cómodo

posible para la trabajadora. A tal efecto el comité de empresa o los delegados de personal, podrán realizar propuestas para que se mejoren las condiciones de trabajo de la mujer.

#### *Artículo 6.º Comedores y actualización de instalaciones*

Se estará a lo que dispongan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y normas de desarrollo.

#### *Artículo 7.º Seguridad e higiene*

1.º) ROPA DE TRABAJO. La empresa vendrá obligada a facilitar al personal fijo discontinuo ropa de trabajo en la cantidad y condiciones siguientes:

- Al ingreso dos prendas de trabajo.
- En años sucesivos una prenda previa entrega de la usada.
- Un chaleco.

El personal eventual recibirá ropa de trabajo en las debidas condiciones higiénico-sanitarias durante el tiempo que dure su prestación, debiendo devolverla al finalizar el trabajo.

La ropa de trabajo se considerará como perteneciente a la empresa, debiendo ser destinada exclusiva y obligatoriamente para el servicio de la misma.

2.º) PRENDAS DE SEGURIDAD Y MEDIOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. Del mismo modo se entregará al personal aquellos medios de protección personal y prendas de seguridad que se definan para cada puesto de trabajo, el uso de dichos medios de protección y prendas de seguridad será obligatorio y conforme a lo definido en la vigente legislación sobre prevención de riesgos laborales.

3.º) COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. Se acuerda por ambas partes potenciar el funcionamiento de este comité actualizando su composición y estableciendo una programación de reuniones que permita alcanzar unos objetivos de actuación.

#### *Artículo 8.º Jornada*

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo distribuida de lunes a domingo.

Se establece un régimen de turnos de trabajo, de tal forma que se trabaje un domingo sí y otro no. A los trabajadores que les corresponda trabajar el turno del domingo descasaran el martes y el sábado de esa semana y a los que le corresponda el turno normal lo harán el sábado y el domingo. La jornada del domingo y festivos se abonará con un plus de 10 euros por día de asistencia con independencia de las horas que se trabajen, sin perjuicio de que se descansará posteriormente los festivos realmente trabajados.

En el régimen de turnos establecido, la empresa se compromete a respetar los turnos de trabajo una vez establecidos, si bien hasta tres veces al trimestre se le podrá modificar el turno al trabajador una vez se le haya fijado.

#### *Artículo 9.º Vacaciones*

El personal fijo y discontinuo tendrá derecho a unas vacaciones de treinta (30) días naturales, más los festivos que se produzcan (que no coincidan en sábado o domingo) en el periodo de disfrute. El personal fijo discontinuo, disfrutará dichas vacaciones en la parte proporcional de los trabajados en los doce meses anteriores.

El importe de las vacaciones no podrá ser prorrateado en el salario, y en ningún caso podrá compensarse el disfrute de las vacaciones con el abono de la misma, el disfrute se hará entre los meses de junio y septiembre, preferentemente.

En el supuesto de que un trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal durante el periodo de vacaciones o caiga en ella durante el disfrute de la misma (en este caso por los días que le falte por disfrutar) tendrá derecho al disfrute de las mismas aunque el año natural haya finalizado y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses desde el final del año en que se originaron.

#### *Artículo 10. Antigüedad*

Se suprime con carácter definitivo el plus de antigüedad. Los trabajadores que lo vinieren percibiendo a la fecha continuaran haciéndolo a partir de ahora en la cantidad fija que le corresponda que pasará a denominarse complemento personal (*Ad Personam*). El importe que por dicho concepto se reciba no será compensable ni absorbible ni experimentará las subidas de convenio que se produzca en un futuro.

Para no perjudicar los derechos en curso de adquisición, a todo el personal que en el transcurso de este año figurase en la plantilla de la empresa y esté en curso de adquisición de un quinquenio lo consolidará, por una sola vez, quedando como complemento personal en la forma establecida en el párrafo anterior.

Cumplida la citada excepción, no se tendrá derecho por los trabajadores a consolidar nuevos tramos por el concepto de la suprimida antigüedad, afectando tanto al personal que ya presta servicios en la empresa, como al de nuevo ingreso.

#### Artículo 11. *Pagas extraordinarias*

Para todo el personal se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 20 de diciembre. Su importe será de 30 días de salario base más antigüedad.

Para el personal fijo discontinuo y eventual, será prorrateado diariamente conforme al número de días trabajados.

#### Artículo 12. *Paga de beneficios*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una paga de beneficios consistente en el 10% del salario base anual incluido las pagas extras de julio y Navidad. El personal fijo lo cobrará el día 15 de octubre y el eventual y fijo discontinuo prorrateadas en el salario/día. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que existan en la cuantía de esta paga.

#### Artículo 13. *Plus transporte*

Consistirá en una cantidad fija por día efectivo de asistencia al trabajo, según se refleja en la tabla salarial anexa al presente convenio.

#### Artículo 14. *Horas extraordinarias*

Ambas partes firmantes de este convenio consideran que la realización de horas extraordinarias deben reducirse a las más estrictas, necesaria y mínima realización tanto por el bien empresarial como la formación del empleo.

Por lo tanto aquellas que sean inevitables de realizar serán las ocasionadas por carácter estructural de la actividad empresarial.

#### MODULO DE CÁLCULO:

El dividendo estará contenido por los siguientes sumando de los conceptos salariales que a continuación se detallan: salario base, complemento puesto de trabajo, parte proporcional pagas extras, parte proporcional vacaciones y el divisor por el número de horas totales realizadas en el año, esto es de 1.800 horas, el cociente resultante se incrementará con un 40% de recargo sobre la hora base, tanto si se trabaja como si se descansa.

$$\frac{s. \text{ base} + c. \text{ p. trabajo} + p. \text{ p. extras} + p. \text{ p. vacaciones}}{1.800 \text{ horas}}$$

#### Artículo 14 bis. *Plus de nocturnidad*

El trabajador/a que tenga que realizar su jornada laboral entre las 10 de la noche y las seis de la mañana percibirá un plus de 1,61 euros por hora trabajada si es receptor de complemento de antigüedad en cualquiera de sus tramos, y de 1,21 euros hora si no lo percibe. Todo ello con independencia de grupo o categoría profesional al que pertenezcan.

#### Artículo 15. *Hojas de salario*

Se entregará mensualmente en modelo oficial englobándose los siguientes conceptos dentro del salario base: salario base + parte proporcional de pagas extras + festivos + complemento de puesto de trabajo. Todo ello en la forma que queda reflejada en las tablas salariales.

#### Artículo 16. *Contrato de relevo*

Todo trabajador que cumplido los 60 años, quiera reducir su jornada de trabajo a la mitad, se lo comunicará a la empresa y ésta vendrá obligada a realizar un contrato de relevo en los términos y condiciones contemplados en el artículo 12 de la Ley 32/84 de 2 de agosto, así como en las normas de pertinente aplicación y desarrollo de la disposición referida.

#### Artículo 17. *Comisión paritaria*

Estará compuesta por dos miembros de cada representación sindical firmantes en este acuerdo; y dos por la parte económica, asesorado

por ambas partes por las personas que ellos consideren. Y que se consignarán en este documento a la firma del presente acuerdo.

#### Artículo 18. *Funciones*

Son funciones de la comisión paritaria interpretar las normas establecidas en el convenio y vigilar el cumplimiento del mismo.

La de solventar las discrepancias que puedan surgir para la aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo adoptar los acuerdos para acudir a los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico con dicha finalidad previos a la vía Jurisdiccional Social, en caso de falta de acuerdo.

#### Artículo 19

La comisión paritaria se reunirá a convocatoria de cualquiera de las partes. La convocatoria se hará por escrito, y la reunión deberá celebrarse obligatoriamente en el plazo máximo de ocho días desde la misma.

#### Artículo 20. *Permisos retribuidos*

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 en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.
- f) En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Veinticuatro horas anuales a cada trabajador para asistencia médica.

FORMA DE EJERCICIO: El trabajador tendrá que acreditar documental y con el correspondiente parte de asistencia a su nombre, la hora de entrada en consulta y la de salida, debiendo reincorporarse al trabajo al finalizar la misma, salvo que haya concluido la jornada de trabajo o esta se produzca durante el tiempo del traslado al centro trabajo.

En el caso que no se cumpla lo establecido en el párrafo anterior no se percibirá como de trabajo efectivo las horas destinadas para consulta médica

- g) Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

**Artículo 21. Régimen sindical**

Sin perjuicio de las normas que sobre esta materia puedan establecerse por disposiciones legales futuras, a las cuales se adaptará lo aquí establecido, la empresa respetará los derechos y garantías del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, como establece la ley.

**Artículo 22. Régimen disciplinario****DEFINICIÓN DE FALTAS LABORALES**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados, por la empresa, por las faltas laborales que cometan, de acuerdo con el procedimiento, y conforme a la graduación de faltas y sanciones, que se determinan en este título.

2. Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan el desconocimiento o incumplimiento de las obligaciones, de cualquier índole, que vengan impuestas por las disposiciones laborales en vigor y, en especial con carácter enunciativo, por el presente acuerdo.

3. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

**Artículo 23. Faltas leves**

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas, en el periodo de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar este aviso.
1. Faltar al trabajo un día, en el periodo de un mes, sin causa que lo justifique.
4. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encargado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podría ser considerada como grave o muy grave.

**Artículo 24. Faltas graves**

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas, en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el periodo de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo, si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, dadas dentro de la legalidad, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios considerables a la empresa o a terceros.
7. El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa en aplicación de la legalidad vigente. Si el incumplimiento de las medidas de seguridad, así como la no utilización de los medios de protección de seguridad y salud es reiterado, implica grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.
8. Ausentarse sin permiso o causa justificada del puesto de trabajo.
9. La reincidencia en la comisión de faltas leves –excepto las de puntualidad e inasistencia– aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de seis meses, siempre que hayan sido sancionadas.
10. Dedicarse a juegos, distracciones o charlas durante el desempeño de la actividad laboral, siempre que ello implique desatención del trabajo. El fumar dentro de las instalaciones de la empresa.

**Artículo 25. Faltas muy graves**

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas de puntualidad, no justificadas, en un periodo de seis meses.

2. La inasistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días en el periodo de un mes.
3. La indisciplina o desobediencia o si constituye una conducta continuada y persistente.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros de trabajo.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
6. Ocasionar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables, con daños para las personas o para las cosas.
7. La disminución, continuada y voluntaria, en el rendimiento del trabajo, normal o pactado, o de los objetivos de producción pactado con carácter general o para cada sector de actividad con los representantes legales de los trabajadores en función de los productos y de las necesidades de producción de cada momento.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente.
10. La reincidencia en la comisión de falta grave, aunque no sea de la misma naturaleza, dentro de los seis meses de haberse sancionado la primera falta grave.

**Artículo 26. Sanciones**

La empresa podrá imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. POR FALTAS LEVES
  - a) Amonestación por escrito.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. POR FALTAS GRAVES
 

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. POR FALTAS MUY GRAVES
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - b) Despido.

**Artículo 27. Ejecución de las sanciones**

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

**Artículo 28. Procedimiento**

1. Las sanciones por las faltas leves podrán ser comunicadas al trabajador de forma verbal.
2. Las sanciones por las faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.
3. Los representantes legales de los trabajadores serán informados, por la empresa, de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
4. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

**Artículo 29. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las faltas muy graves a los sesenta días, 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 la falta.

**Disposiciones finales**

Primera. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que de personal vengán disfrutando los trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente convenio, cuando las mismas no sean de carácter económico.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2.015 PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL PARA SALARIO DÍA/HORA

AÑO 2015		0,75 %						
CONCEPTO		SALARIO BASE	C PUESTO TRABAJO	P. P. PAGA EXTRA	FESTIVOS	VACACIONES	PLUS TRANSP.	TOTAL
ENCARGADO	SALARIO/DÍA	21,447	2,542	8,032	5,185	2,040	1,216	40,461
SECCION	SALARIO/HORA	3,300	0,391	1,235	0,798	0,314	0,187	6,225
PEON	SALARIO/DÍA	21,447		8,032	5,185	2,040	1,216	37,919
ALMACEN	SALARIO/HORA	3,300		1,235	0,798	0,314	0,187	5,834
ENCARGADA	SALARIO/DÍA	21,447	2,542	8,032	5,185	2,040	1,216	40,461
SECCION	SALARIO/HORA	3,300	0,391	1,235	0,798	0,314	0,187	6,225
AUX. CONTROL CALIDAD	SALARIO/DÍA	21,447	2,542	8,032	5,185	2,040	1,216	40,461
	SALARIO/HORA	3,300	0,391	1,235	0,798	0,314	0,187	6,225
FAENERA	SALARIO/DÍA	21,447		8,032	5,185	2,040	1,216	37,919
	SALARIO/HORA	3,300		1,235	0,798	0,314	0,187	5,834
APRENDICES	SALARIO/DÍA	19,025		7,14	4,595	1,811	1,216	33,782
	SALARIO/HORA	2,927		1,097	0,707	0,279	0,187	5,198

AÑO 2015		0,75 %			
NUEVO SALARIO BASE: SALARIO BASE + COMPLEM. PUESTO TRABAJO + P. P. PAGA EXTRA + FESTIVOS					
GRUPO PROFESIONAL		NUEVO SALARIO BASE	VACACIONES	PLUS TRANSPORTE	TOTAL
ENCARGADO	SALARIO/DÍA	37,205	2,040	1,216	40,461
SECCION	SALARIO/HORA	5,724	0,314	0,187	6,225
PEON	SALARIO/DÍA	34,663	2,040	1,216	37,919
ALMACEN	SALARIO/HORA	5,333	0,314	0,187	5,834
ENCARGADA	SALARIO/DÍA	37,205	2,040	1,216	40,461
SECCION	SALARIO/HORA	5,724	0,314	0,187	6,225
AUX. CONTROL CALIDAD	SALARIO/DÍA	37,205	2,040	1,216	40,461
	SALARIO/HORA	5,724	0,314	0,187	6,225
FAENERA	SALARIO/DÍA	34,663	2,040	1,216	37,919
	SALARIO/HORA	5,333	0,314	0,187	5,834
APRENDICES	SALARIO/DÍA	30,755	1,811	1,216	33,782
	SALARIO/HORA	4,731	0,279	0,187	5,198

TABLA SALARIAL PARA 2015 ADAPTADAS A GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	TIPO SALARIO	NUEVO SALARIO BASE	VACACIONES	PLUS TRANSPORTE	TOTAL
ENCARGADO/A SECCIÓN	SALARIO/DÍA	37,205	2,04	1,216	40,461
	SALARIO/HORA	5,724	0,314	0,187	6,225
ENVASADOR/A	SALARIO/DÍA	34,663	2,04	1,216	37,919
	SALARIO/HORA	5,333	0,314	0,187	5,834
APRENDIZ/A	SALARIO/DÍA	30,755	1,811	1,216	33,782
	SALARIO/HORA	4,731	0,279	0,187	5,198

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2016 PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL PARA SALARIO DÍA/HORA

AÑO 2016		0,75%						
CONCEPTO		SALARIO BASE	C PUESTO TRABAJO	P.P. PAGA EXTRA	FESTIVOS	VACACIONES	PLUS TRANSP.	TOTAL
ENCARGADO	SALARIO/DÍA	21,608	2,561	8,092	5,223	2,055	1,225	40,765
SECCION	SALARIO/HORA	3,324	0,394	1,244	0,804	0,317	0,189	6,272
PEON	SALARIO/DÍA	21,608	-	8,092	5,223	2,055	1,225	38,204
ALMACEN	SALARIO/HORA	3,324	-	1,244	0,804	0,317	0,189	5,878
ENCARGADA	SALARIO/DÍA	21,608	2,561	8,092	5,223	2,055	1,225	40,765
SECCION	SALARIO/HORA	3,324	0,394	1,244	0,804	0,317	0,189	6,272
AUX. CONTROL CALIDAD	SALARIO/DÍA	21,608	2,561	8,092	5,223	2,055	1,225	40,765
	SALARIO/HORA	3,324	0,394	1,244	0,804	0,317	0,189	6,272
FAENERA	SALARIO/DÍA	21,608	-	8,092	5,223	2,055	1,225	38,204
	SALARIO/HORA	3,324	-	1,244	0,804	0,317	0,189	5,878
APRENDICES	SALARIO/DÍA	19,167	-	7,189	4,630	1,825	1,225	34,036
	SALARIO/HORA	2,949	-	1,105	0,713	0,281	0,189	5,237

AÑO 2016		0,75%			
NUEVO SALARIO BASE: SALARIO BASE + COMPLEM. PUESTO TRABAJO + P. P. PAGA EXTRA + FESTIVOS					
GRUPO PROFESIONAL		NUEVO SALARIO BASE	VACACIONES	PLUS TRANSPORTE	TOTAL
ENCARGADO	SALARIO/DÍA	37,484	2,055	1,225	40,765
SECCION	SALARIO/HORA	5,767	0,317	0,189	6,272
PEON	SALARIO/DÍA	34,923	2,055	1,225	38,204
ALMACEN	SALARIO/HORA	5,373	0,317	0,189	5,878
ENCARGADA	SALARIO/DÍA	37,484	2,055	1,225	40,765
SECCION	SALARIO/HORA	5,767	0,317	0,189	6,272
AUX.CONTROL CALIDAD	SALARIO/DÍA	37,484	2,055	1,225	40,765
	SALARIO/HORA	5,767	0,317	0,189	6,272
FAENERA	SALARIO/DÍA	34,923	2,055	1,225	38,204
	SALARIO/HORA	5,373	0,317	0,189	5,878
APRENDICES	SALARIO/DÍA	30,986	1,825	1,225	34,036
	SALARIO/HORA	4,767	0,281	0,189	5,237

TABLA SALARIAL PARA 2016 ADAPTADAS A GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	TIPO SALARIO	NUEVO SALARIO BASE	VACACIONES	PLUS TRANSPORTE	TOTAL
ENCARGADO/A SECCIÓN	SALARIO/DÍA	37,484	2,055	1,225	40,764
	SALARIO/HORA	5,767	0,316	0,188	6,272
ENVASADOR/A	SALARIO/DÍA	34,923	2,055	1,225	38,203
	SALARIO/HORA	5,373	0,316	0,188	5,878
APRENDIZ/A	SALARIO/DÍA	30,986	1,825	1,225	34,035
	SALARIO/HORA	4,766	0,281	0,188	5,237

Málaga, 29 de octubre de 2015.

566/16

*Convenio o acuerdo:* Grupo Netfiber, Sociedad Limitada.*Expediente:* 29/01/0293/2015.*Fecha:* 12 de enero de 2016.*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.*Código:* 29100802012016.

Visto el texto del acuerdo de fecha 30 de octubre de 2015 de la Comisión Negociadora y visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Grupo Netfiber, Sociedad Limitada, con expediente REGCON número 29/01/0293/2015 y código de acuerdo 29100802012016 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 Territorial 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*.

Málaga, 27 de enero de 2016.

La Delegada Territorial, María Francisca Montiel Torres.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
DE LA EMPRESA GRUPO NETFIBER, SOCIEDAD LIMITADA

**Artículo 1. Ámbito de aplicación**

El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo de la empresa en la provincia de Málaga. Será aplicable a todo el personal que preste sus servicios en la empresa en el ámbito del convenio, incluido su ámbito territorial y funcional, cualquiera que sea la modalidad de trabajo.

Este convenio regula las relaciones laborales, sociales y económicas de la empresa Grupo Netfiber, Sociedad Limitada, cuyo objeto social, la gestión y comercialización de Instalación, Mantenimiento y Despliegue de Productos y Servicios de Telecomunicaciones. Puede para ello dedicarse al diseño, instalación, conservación, mejora, adquisición, enajenación, interconexión, gestión, administración y cualquier otra actividad vinculada con líneas, satélites, equipos y sistemas.