

## Convenio Colectivo del Patronato Provincial de Turismo de la Costa del Sol

### I. ÁMBITOS

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

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa, Patronato Provincial de Turismo de la Costa del Sol (en adelante Patronato) y los empleados que prestan servicios retribuidos en dicha empresa, tanto dentro como fuera de su sede social, en función de sus necesidades y fines sociales.

En ningún caso podrán pactarse pluses o gratificaciones fuera del presente convenio, ni tampoco podrán pactarse en contratos de trabajo.

#### Artículo 2. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor, previo su trámite reglamentario, el día 1 de enero de 2012 y tendrá una duración de dos años, con carácter retroactivo, por lo que quedará resuelto el 31 de diciembre de 2014, salvo caso de prórroga en forma legal.

El presente convenio será válido hasta la firma del convenio que lo sustituya. El convenio se prorrogará por la tácita reconducción, de año en año, si en plazo anterior a la fecha de su extinción no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita y fehaciente, con una antelación de dos meses, a la otra.

#### Artículo 3. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones de este convenio forman un todo indivisible, vinculando a todos los trabajadores de esta entidad.

### II. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

#### Artículo 4. *Jornada de trabajo*

##### 1. JORNADA DE TRABAJO

Se establece que la jornada máxima en cómputo anual será la resultante de considerar laborables todos los días de lunes a domingo para todo el personal de la empresa, a excepción del personal del departamento de administración que será de lunes a viernes, descontando los dos días del descanso semanal correspondiente y excluyendo los que fije el calendario oficial de fiestas para cada año. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada diaria será de 8,00 a 15,00 horas en jornada continuada. El personal del área de operaciones cuando realice acciones promocionales su horario de trabajo vendrá determinado por el tiempo efectivo de la promoción.

##### 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Como medida para incentivar la compatibilidad entre el horario laboral y el familiar, se establece para la hora de entrar al trabajo hasta las 9:30 de la mañana. El trabajador deberá recuperar las horas no trabajadas preferentemente en el mismo día en que utilizó el horario flexible y, en cualquier caso, hasta el último día hábil de la semana siguiente.

2. Se consideraran festivos los días 24 y 31 de diciembre.

3. Los puentes laborales originados por jornadas festivas dentro de la semana laboral serán disfrutados de manera automática por la mitad de la plantilla del Patronato alternándose en cada puente la plantilla a disfrutarlo.

4. Todos los empleados estarán obligados a notificar su hora de entrada y de salida del Patronato, tanto al inicio como al final de la jornada y cada vez que se ausenten de la oficina, deberán pasar por el control de personal establecido indicando el motivo y con independencia del número de veces que diariamente se produzcan.

5. La jornada tendrá una interrupción retribuida de 30 minutos que se considerará tiempo de presencia. Dicha interrupción deberá ser disfrutada con posterioridad al control de inicio de la actividad laboral y con anterioridad al control de finalización de la misma.

#### Artículo 5. *Vacaciones*

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones durante el año. Aquellos trabajadores que ingresen en la empresa en el transcurso de dicho año les corresponderán la parte proporcional a los meses trabajados.

2. El disfrute de las vacaciones se realizará dentro del año natural y sin posibilidad de compensación económica. En todo caso, los días que queden pendientes serán disfrutados, como máximo, hasta el 10 de enero del año siguiente.

3. Las vacaciones se podrán disfrutar en cualquier periodo del año dependiendo de la circunstancias de producción de la empresa y las mismas serán obligatoriamente fijadas entre el empleado, la dirección de cada departamento y la dirección de personal.

Dichas vacaciones deberán ser programadas con un mínimo de 60 días de anterioridad a la fecha de su disfrute.

#### Artículo 6. *Ausencias del trabajo*

1. Se considerará ausencia del trabajo la falta de cumplimiento de la jornada establecida y que no se encuentre justificada por convenio. Serán constitutivas, por tanto, de absentismo laboral, las dichas ausencias y los retrasos inmotivados.

2. En los supuestos de ausencias por enfermedad superiores a dos días será necesaria la presentación de parte de baja de la Seguridad Social. También será necesaria la presentación de dicho parte de baja a partir de la sexta ausencia de un día dentro del mismo mes.

3. La ausencia no justificada al trabajo implicará la sanción correspondiente fijada en este convenio además de la no retribución de la jornada no trabajada.

4. La facultad sancionadora corresponderá a un comité formado por la Gerencia, Director/a de Personal y Director/a de Departamento, con la presencia de los delegados de personal, con voz pero sin voto.

#### Artículo 7. *Permisos y licencias retribuidas*

Todo el personal podrá disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, de licencia retribuida en los casos que se relacionan y por el tiempo que se indica:

- a) Por matrimonio y pareja de hecho legalmente constituida: 15 días naturales.
- b) Por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, hermanos y hermanos políticos del trabajador/a en la provincia: 1 día natural.
- c) Por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, hermanos y hermanos políticos del trabajador/a fuera la provincia: 3 días naturales.
- d) Por nacimiento de un hijo o nieto de un trabajador/a: 5 días naturales.
- e) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres, padres políticos y demás familiares que convivan con el trabajador/a: 5 días naturales.
- f) Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad: 5 días naturales.
- g) Por fallecimiento de tíos, y sobrinos del trabajador: 2 días naturales.
- h) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.
- i) Para exámenes académicos: el día que corresponda.
- j) Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral: El resto de la jornada.
- k) Cumplimiento de un deber inexcusable público: El tiempo necesario.
- l) Se podrá solicitar permiso para atender asuntos propios, hasta un máximo de 6 días anuales, que, excepcionalmente, se concederá sin necesidad de justificación alguna, pero sí deberán ser notificados con la suficiente antelación y por escrito a la Dirección de cada departamento y, estos, a la Dirección de Personal.
- m) Los trabajadores con hijos menores de doce meses tendrán derecho a dos salidas de 30 minutos a lo largo de la jornada

laboral del día o a la reducción de la jornada laboral en una hora. En el supuesto de que ambos padres formaran parte de la plantilla de la empresa, el derecho será otorgado sólo a uno de ellos.

- n) Los trabajadores con familiares a su cargo que tengan minusvalía física, psíquica o sensorial y necesiten de tratamiento especial (sea médico, terapéutico o de rehabilitación) tendrán derecho a dos ausencias en la jornada laboral de 60 minutos o la reducción de la jornada laboral en una hora y treinta minutos durante el periodo que dure dicho tratamiento.
- o) El periodo que considere necesario la empresa para la asistencia a cursos de formación.

#### Artículo 8. *Licencias sin retribución*

En casos extraordinarios, y debidamente acreditados, serán otorgadas licencias para asuntos personales y urgentes por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias y sin percibo de haberes.

En todos estos casos, la dirección de cada departamento, conjuntamente con la dirección de Personal, se reservan el derecho a juzgar la causa justificativa de la licencia, aprobando o denegando la petición a la vista de las pruebas presentadas y atendiendo a las necesidades del trabajo, notificándolo a los delegados/as de personal.

#### Artículo 9. *Excedencias*

El régimen jurídico de las excedencias será el establecido en la normativa legal, si bien se amplía, respecto a la excedencia voluntaria, en los términos que se recoge en los siguientes apartados. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, por cuidado de hijos menores de 8 años o por cuidado de persona dependiente, tendrán reservado su puesto de trabajo durante los dos primeros años, en las mismas condiciones que tenían cuando solicitaron la misma. La empresa sustituirá a los trabajadores en situación de excedencia con contratos interinos.

### III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 10. *Principios generales*

La organización del trabajo en las distintas unidades orgánicas del Patronato, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa. La organización del trabajo afectará, principalmente, a las cuestiones siguientes:

- a) La estructuración interna de la empresa con arreglo a principios de racionalidad y optimización del trabajo.
- b) La definición de las funciones a realizar en los distintos puestos de trabajo contenidos en la estructura organizativa de la empresa.
- c) La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representantes sindicales, si los hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

#### Artículo 11. *Incompatibilidades*

La condición de empleado fijo será incompatible, sin previa autorización expresa de la Gerencia o de la Dirección de Personal, con el ejercicio de toda actividad propia o al servicio de terceros que se desarrolle dentro del horario de trabajo fijado en el presente convenio. En ningún caso se autorizará la compatibilidad con trabajos y/o desempeños de cargos en, o, para entidades públicas o privadas que exploten o

realicen servicios análogos e independientes a los establecidos en el objeto social de la empresa o tengan contratada con la compañía la prestación de algún servicio de cualquier clase.

Los empleados se deben, en el desempeño de sus funciones, a los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, y no podrán facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información que obtengan en el ejercicio de aquellas, o que, de otra manera hayan podido tener acceso por su pertenencia al Patronato.

La falta de solicitud previa de autorización será considerada como falta muy grave y sancionada con despido.

#### Artículo 12. *Contratación del personal*

La contratación se realizará de la siguiente manera:

1. Cada director de departamento deberá informar por escrito de las causas que hacen necesaria la contratación de personal al Director de Servicios Generales.
2. Dicha dirección, junto con el director del departamento afectado realizarán las pruebas de selección necesarias para obtener los candidatos idóneos.
3. Una vez finalizada la fase 2, los resultados se entregarán al gerente de la entidad que será quien finalmente decida la idoneidad o no de la medida a realizar.

#### Artículo 13. *Periodo de prueba*

El personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de IT, y cuya duración será la que se establezca en el contrato de trabajo a la hora de su firma.

### IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 14. *Ordenación personal*

Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad del personal que prestará sus servicios en la empresa según la escala de grupos profesionales y niveles salariales que más adelante se indican.

Se establecen los siguientes grupos y niveles profesionales:

GRUPO I: DIRECCIÓN.  
GRUPO II: SUBDIRECCIÓN.  
GRUPO III: RESPONSABLES DE ÁREA.  
GRUPO IV: TÉCNICOS PROMOCIÓN.  
GRUPO V: TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN.  
GRUPO VI: ADMINISTRATIVOS.  
GRUPO VII: PERSONAL AUXILIAR.

En ausencia de la gerencia, la dirección de la entidad será llevada a cabo por el adjunto a la gerencia. En caso de ausencia del mismo su puesto será ocupado, durante la ausencia, por el Director de Departamento de más antigüedad en el cargo y, en caso de ausencia de este, por el siguiente más antiguo. Las categorías profesionales serán concertadas en el momento de la firma del contrato de trabajo.

#### Artículo 15. *Promoción interna*

Se facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde un grupo de titulación a otro del inmediato superior. La promoción interna se efectuará teniendo en cuenta los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La promoción interna será posible siempre y cuando se produzca una vacante en el organigrama de la entidad o se necesite un puesto de trabajo de nueva creación.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación y mérito del trabajador/a y se tendrá en cuenta en estas reuniones la participación de los delegados de personal con voz pero sin voto.

### V. RÉGIMEN ECONÓMICO

#### Artículo 16. *Composición del salario*

1. La realización de la jornada laboral que se pacta en el presente convenio tiene un salario cuyos componentes son los siguientes:

- a) SALARIO BASE. Se considera aquel salario mensual que corresponde a cada categoría laboral descrita en el artículo 17, sin tener en cuenta ningún complemento salarial.
- b) ACTIVIDAD. Es aquella cantidad mensual que refleja en el salario la cuantificación monetaria que representa para la empresa la capacidad individual de cada trabajador en función de la labor desarrollada en la entidad y se pactará individualmente entre empresa y trabajador.
- c) INCENTIVO. Se trata de un componente del salario, no consolidable en ningún caso, que será determinado por la gerencia en base a un plan de productividad por objetivos anual. Dicho plan será comunicado a los representantes de los trabajadores antes de su entrada en vigor que se producirá en la primera quincena de cada año natural.

2. Los trabajadores con contratos en prácticas, de aprendizaje o becarios, estarán sujetos a la legislación vigente o norma de regulación, determinándose sus retribuciones en el convenio de colaboración o contrato laboral que se pacte.

#### Artículo 17. *Salario base*

Será el siguiente, según los grupos establecidos en el artículo 14:

|                                        |             |
|----------------------------------------|-------------|
| GRUPO I: DIRECCIÓN .....               | 2.686,14 €. |
| GRUPO II: SUBDIRECCIÓN .....           | 1.458,97 €. |
| GRUPO III: RESPONSABLES DE ÁREA .....  | 1.343,07 €. |
| GRUPO IV: TÉCNICOS PROMOCIÓN .....     | 1.123,09 €. |
| GRUPO V: TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN ..... | 1.123,09 €. |
| GRUPO VI: ADMINISTRATIVOS .....        | 906,79 €.   |
| GRUPO VII: PERSONAL AUXILIAR .....     | 791,01 €.   |

#### Artículo 18. *Complemento de actividad*

Este complemento por actividad se agregará al salario base de cada grupo indicado en el artículo 17 y tendrá los siguientes importes máximos:

|                                         |             |
|-----------------------------------------|-------------|
| GRUPO II: DIRECCIÓN .....               | 3.680,00 €. |
| GRUPO III: SUBDIRECCIÓN .....           | 2.940,00 €. |
| GRUPO IV: RESPONSABLES DE ÁREA .....    | 2.640,00 €. |
| GRUPO V: TÉCNICOS PROMOCIÓN .....       | 2.030,00 €. |
| GRUPO VI: TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN ..... | 2.030,00 €. |
| GRUPO VII: ADMINISTRATIVOS .....        | 1.016,81 €. |
| GRUPO VIII: PERSONAL AUXILIAR .....     | 716,81 €.   |

#### Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias*

La empresa abonará a los empleados, junto con las nóminas de los meses de junio, septiembre y diciembre, una gratificación compuesta por los conceptos de salario base, actividad e incentivo (en los casos que exista). Las partes acuerdan el prorrateo de la paga extra de septiembre en doce mensualidades, de conformidad con el artículo 31 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 21. *Dietas y desplazamientos*

Cuando por necesidades del servicio se realicen desplazamientos del personal a lugares distintos de aquel en el que radique el centro de trabajo, se aplicarán los siguientes criterios:

1. El Patronato se hará cargo de los gastos de transporte y de manutención que se originen por dicho desplazamiento, que serán justificados conforme a las comunicaciones internas sobre elaboración de cuentas de gastos que se entreguen periódicamente a los trabajadores.
2. En el supuesto de que el desplazamiento exigiera pernoctación, el Patronato correrá con los gastos de transporte, manutención y alojamiento.
3. En el supuesto de que los desplazamientos o pernoctaciones se tuvieran que realizar en días considerados como festivos por el calendario oficial de fiestas o en fines de semana (sábado y domingo) el empleado tendrá derecho a un día de compensación por cada día trabajado y a uno en caso de ser un puente de festividad, siempre que dicho puente le corresponda. Dicho día será acumulable hasta un máximo de tres.

4. El Patronato abonará una cuantía de 88,01 euros mensuales en concepto de ayuda de transporte.

#### Artículo 22. *Incremento salarial*

Dada la difícil situación económica por la que atraviesa el Patronato, durante los años 2012 y 2013 ninguno de los componentes salariales se verán incrementado por la desviaciones de IPC. En 2014 se volverá a negociar este artículo.

### VI. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS Y SOCIALES

#### Artículo 23. *Beneficiarios de las prestaciones sociales*

Serán beneficiarios de las prestaciones sociales, reconocidas en este convenio, los trabajadores fijos de plantilla y los temporales, independientemente del tipo de contrato, siempre que la temporalidad del mismo permita su aplicación, bien total, bien proporcional al tiempo de contratación.

#### Artículo 24. *Ayuda escolar*

Se establece una ayuda anual para sufragar los gastos de estudio a los hijos de los trabajadores, menores de 25 años, que integren la unidad familiar y sin ingresos de carácter laboral. Los importes serán los siguientes:

- a) Infantil y Primaria: 90,00 €.
- b) Secundaria, Formación Profesional y Bachillerato: 160,00 €.
- c) Universitaria: 200 €.

#### Artículo 25. *Formación*

La empresa se compromete a asignar anualmente en sus presupuestos una partida de estudio para la formación de sus empleados dentro de las materias que pudieran beneficiar la consecución de objetivos de la empresa. Para tal fin, los empleados presentarán la información necesaria para la evaluación del curso de formación por el director/a de Departamento, el director/a de Personal y los representantes del personal. Una vez analizada su solicitud se le responderá en un plazo no superior a 5 días.

#### Artículo 26. *Préstamos*

Los empleados tendrán derecho a solicitar de manera anticipada y con carácter anual el adelanto de la cantidad neta resultante de la suma de sus pagas extras, que serán reembolsadas mediante su descuento en los meses de devengo.

#### Artículo 27. *Ayuda por minusvalía*

Se establece una ayuda anual para los empleados con hijos con minusvalía a su cargo. Las ayudas serán las siguientes:

- Minusvalía igual o inferior al 33%: 300 €.
- Minusvalía igual o inferior al 66%: 600 €.
- Minusvalía total: 1.200 €.

El diagnóstico de minusvalía tendrá que ser certificado por la Seguridad Social u organismo legalmente establecido.

#### Artículo 28. *Jubilación parcial*

Los trabajadores con 60 años o más de edad, podrán acogerse a petición propia a la jubilación parcial regulada en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, sin más requisitos adicionales a los establecidos en las citadas normas que el comunicar a la empresa por escrito su intención de pre-jubilarse, con dos meses de antelación, especificando el porcentaje de jornada que reduce y la distribución de la jornada parcial a realizar. La reducción de la jornada será la que recoja la ley, con la reducción equivalente de salarios.

La empresa quedará obligada a la modificación del contrato del trabajador, así como la concertación del contrato de relevo en los términos legales y reglamentariamente establecidos y cuya categoría laboral será equivalente o pertenecerá al mismo grupo profesional que el jubilado parcialmente.

#### Artículo 29. *Seguro de salud para viajes*

Se establece la obligatoriedad por parte de la empresa de contratar un seguro de salud para viajes a todo el personal de promoción que realice su trabajo fuera de España y en lugares donde nuestra tarjeta de seguridad social no se encuentre homologada.

#### Artículo 30. *Revisión médica anual*

Todos los trabajadores del Patronato tendrán derecho a una revisión médica anual a cargo de la empresa con independencia de las que obligue el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la entidad, sin que el trabajador esté obligada a ello.

### VII. PRESTACIONES ASISTENCIALES

#### Artículo 31. *Incapacidad transitoria*

La empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de IT y situaciones asimiladas a la misma hasta el cien por cien del salario real que corresponda en cada caso desde el primer día de la baja y durante el tiempo que dure tal situación.

### VIII. INFRACCIONES Y SANCIONES

#### Artículo 32. *Faltas*

1. Las acciones u omisiones que supongan infracción de normas laborales contenidas en disposiciones de carácter general o en este convenio se calificarán como faltas muy graves, graves o leves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes.

2. La facultad sancionadora corresponde a Gerencia.

#### Artículo 33. *Prescripción*

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las 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.

#### Artículo 34. *Faltas leves*

Se considerarán FALTAS LEVES:

- a) Tres faltas de puntualidades cometidas en el plazo de un mes, entendiéndose por falta de puntualidad el incumplimiento en un periodo superior a 15 minutos del horario diario de trabajo establecido.  
Dichas faltas también se aplicarán al horario de almuerzo. Se considera también falta leve una falta de puntualidad superior a 45 minutos cometidas en un solo día.
- b) El incumplimiento de las normas que se establecen para el control de la entrada y salida de las dependencias de trabajo.
- c) La utilización de medio de comunicación o de cualquier otro elemento propiedad de la empresa para fines ajenos al trabajo, cuando produzca perjuicios a la misma.
- d) La utilización de medio de comunicación o de cualquier otro similar propiedad de la empresa para fines personales o particulares ajenos a la empresa que no sean por razón de actividad laboral.
- e) Las incorrecciones u ofensas verbales para con los compañeros/as de la empresa o personas que se encuentren en sus dependencias.
- f) La no realización de la cuenta de gastos justificativas de los importes satisfechos como consecuencia de un evento, viaje de familiarización o gestión administrativa en un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de finalización del mismo.

#### Artículo 35. *Faltas graves*

Se considerarán FALTAS GRAVES:

- a) La falta de obediencia a las órdenes de los superiores afectando de forma significativa a la continuación del trabajo.

- b) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.
- c) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- d) Las agresiones a otros empleados/as y las ofensas inferidas a los mismos/as durante el trabajo.
- e) La alegación falsa de enfermedad o accidente para faltar al trabajo.
- f) Consignar datos falsos en las notas de gastos y documentos análogos cuando deba aportarlo o se lo soliciten, así como la no realización de las cuentas de gastos justificativas de los importes satisfechos como consecuencia de un evento, viaje de familiarización o gestión administrativa en un plazo superior a un mes.
- g) Atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa del superior.
- h) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin autorización.
- i) En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a las consignadas en este artículo y que merezcan dicha valoración atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de la infracción.

#### Artículo 36. *Faltas muy graves*

Se califican como FALTAS MUY GRAVES:

- a) La violación del secreto de las comunicaciones, la retención de documentos y la aplicación de éstos con usos diferentes al debido. El uso para trabajos particulares de los medios de la empresa sin la debida autorización.
- b) Realizar, por cuenta ajena o propia, actividades profesionales que supongan concurrencia con las que realiza la empresa o puedan ocasionarle perjuicio a la misma, y para el que no se haya solicitado previamente la compatibilidad.
- c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres o más días.
- d) Las calumnias, injurias graves y lesiones de cierta importancia inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión y con motivo del mismo.
- e) Asimismo se considerarán constitutivos de falta muy grave los supuestos de robos, hurtos, estafas y apropiaciones indebidas así como en las demás faltas previstas legalmente como causas justificativas de despido.
- f) La no realización de las cuentas de gastos justificativas de los importes satisfechos como consecuencia de un evento, viaje de familiarización o gestión administrativa en un plazo superior a tres meses.
- g) Las faltas por acoso sexual o acoso moral (mobbing). Para la correcta identificación de estas faltas se incluye su definición. Acoso sexual o situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.  
Acoso moral (mobbing), o situación en el lugar de trabajo en la que se ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona que ocupa una posición de inferioridad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, etc.

#### Artículo 37. *Reiteración*

Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera muy grave y sancionada con despido.



**Artículo 38. Sanción aplicable**

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

Para FALTAS LEVES: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

Para FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

Para FALTAS MUY GRAVES: suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días y despido. La sanción de despido se aplicará automáticamente en los casos de reincidencia o reiteración de faltas graves y en la primera comisión de faltas muy graves consistentes en robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas y el uso de material de la empresa para trabajos particulares sin previa autorización.

**Artículo 39. Cancelación**

Las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los dos años desde la fecha de su cumplimiento, las de faltas graves a un año y las de las leves a los tres meses, dejando de producir, desde dicha cancelación, ulteriores efectos.

**IX. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES****Artículo 40. Delegados/as de Personal**

La representación colectiva de los/las trabajadores/trabajadoras en la empresa se realizará a través de los órganos previsto en el Estatuto de los Trabajadores con sumisión total a la regulación que a tal fin se establece en el Título II. El crédito horario de que disponen los delegados/as de Personal se establece en veinte horas mensuales.

Con cargo a dicha reserva de hora, los delegados/as de Personal dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral a los/las trabajadores/trabajadoras que representan, sobre asuntos de carácter laboral o sindical. Para la utilización de dichas horas deberán dar cuenta previa, con una antelación de veinticuatro horas, a la dirección, salvo por razones de urgencia, en los que sólo será preceptiva la comunicación previa. Quedan excluidas del crédito horario todas aquellas reuniones a las que hubieran sido convocados por la empresa en su condición de delegados/as de Personal. La empresa informará y hará entrega de la documentación que recoge la legislación vigente en cada momento a los representantes de los trabajadores.

**Artículo 41. Constitución de la comisión paritaria**

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3 e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una comisión paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, así como de todas aquellas materias que el mismo contemple.

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de la empresa y los tres Delegados de Personal. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir Asesores de ambas partes, con voz pero sin derecho a voto.

**Artículo 42. Mediación en el SERCLA en conflictos colectivos e individuales**

Con la firma del presente convenio se acuerda el sometimiento de la empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito, a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos e individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA).

Y para su constancia se firma por la Comisión Negociadora, en Málaga, a 6 de febrero de 2012.

Por la empresa.

Por los trabajadores.

**CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE  
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA****ANUNCIO DE EXPOSICIÓN PÚBLICA DEL EXPEDIENTE DE OCUPACIÓN Nº VP-360/10 DE LA VÍA PECUARIA "VEREDA DEL CAMINO DE MÁLAGA" EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE VILLANUEVA DEL TRABUCO, EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 48.1 del Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por Decreto 155/1998, de 21 de julio (BOJA número 87, de 4 de agosto), se hace público para general conocimiento, que el expediente de ocupación número VP-360/10 de la vía pecuaria "Vereda del Camino de Málaga" en el término municipal de Villanueva del Trabuco, por un periodo de diez años renovables y solicitado por la Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios (SIEP), para la instalación de Colectores de Vertidos Pluviales junto con el Colector de Vertidos EDAR, en el término municipal de Villanueva del Trabuco, en la provincia de Málaga, estará expuesto al público en las oficinas de esta Delegación Provincial de Medio Ambiente en Málaga, sita en calle Mauricio Moro, número 2 – 3.ª planta (edificio Eurocom), durante un plazo de un mes, desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, otorgándose, además de dicho mes, un plazo de veinte días a partir de la finalización del mismo para formular cuantas alegaciones estimen oportunas, presentando los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

Málaga, 14 de marzo de 2012.

El Delegado Provincial, P. A., (D. 105/2011, de 19 de abril, el Secretario General, firmado: Eugenio Benítez Montero.

**3704/12**

**ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA  
Sala de lo Social. Málaga**

Negociado: RM.

Recursos: Recursos de suplicación 244/2012.

Juzgado de origen: Juzgado de lo Social número trece de Málaga.

Procedimiento origen: Despidos/ceses en general 129/2011.

Recurrente: Doña Josefa de Haro Cervantes.

Representante: Don Juan L. Olalla Gajete.

Recurridos: Fogasa, Bai Promociones de Congresos, Sociedad Anónima; Consorcio de Servicios, Sociedad Anónima; Cobra Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima, y Ombuds Servicios, Sociedad Limitada (empresa de Telemarketing).

Representantes: Doña Miriam Cabrera Martínez, don Eduardo Orusco Almazan (Madrid) y doña Eva Guillén García (Madrid).

**Edicto**

Doña Rosario Jiménez Lechuga, en sustitución, Secretaria de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga,

Certifica: En el recursos de suplicación 244/2012, se ha dictado resolución cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Presidente, ilustrísimo señor don Francisco Javier Vela Torres, Magistrados ilustrísimos señores don Ramón Gómez Ruiz y don Raúl Páez Escámez.

En Málaga, a 29 de marzo de 2012.

La Sala de lo Social en Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los ilustrísimos señores citados y en