

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

*Resolución de 2 de octubre de 2017, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Acristalia, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Acristalia, S.L. (Código de convenio GK53EY47), de ámbito interprovincial, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, en fecha 11 de abril de 2017, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 2 de octubre de 2017.- El Director General, Jesús González Márquez.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ACRISTALIA

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Acristalia, S.L., y los trabajadores incluidos en su ámbito personal dentro en los centros de trabajo de Málaga y Córdoba.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa en los de Málaga y Córdoba.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2017 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2019.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

00123854

**Artículo 4. Compensación y absorción.**

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

**Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria.**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

**CAPÍTULO II****TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 6. Jornada laboral.**

La jornada laboral pactada en cómputo anual es de 1.800 horas de trabajo efectivo, que se trabajarán a razón de 40 horas semanales de lunes a domingo, tanto en horario tanto en horario partido como continuado con los descansos que establece la ley.

Por las especiales características del sector ambas partes acuerdan que la distribución horaria de la jornada pactada se desarrollará desde las 00:00 hasta las 24:00 de manera que pueda establecerse periodos durante los cuales la jornada normal de trabajo pueda alcanzar hasta un máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo.

**Artículo 7. Vacaciones anuales.**

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

2. La dirección de la empresa planificará junto con los representantes de los trabajadores el calendario de vacaciones, de forma que cada persona trabajadora conozca el periodo de disfrute, al menos, con dos meses de antelación.

**CAPÍTULO III****PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD****Artículo 8. Licencias retribuidas.**

1. 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) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, hermanos del trabajador.
- c) Dos días laborables, por fallecimiento de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja.
- d) Dos días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos del trabajador.
- e) Por adopción y paternidad, tres días laborables.
- f) Por traslado de domicilio, un día laborable.
- g) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, la citación ante cualquier tribunal o juzgado como testigo o jurado, la citación ante los tribunales y juzgados de lo social como demandante si prospera la reclamación. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica; en los demás casos, la duración será la necesaria y siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

**Artículo 9. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.**

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, la Empresa abonará una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social, complete:

Primera baja: Hasta el 100% de los salarios brutos del trabajador en baja.

Segunda baja en cómputo anual: El Complemento del apartado anterior se disminuirá en un 50%.

Tercera baja y sucesiva en cómputo anual: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

En caso de hospitalización siempre completará el cien por cien de los salarios brutos del trabajador.

**CAPÍTULO IV****CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO****Artículo 10. Modalidades de contratación.**

1. El acceso al puesto de trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en el momento de firmar el Convenio, con las siguientes peculiaridades:

**OBRA O SERVICIO DETERMINADO**

Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado. La duración máxima será de tres años.

**CONTRATO EVENTUAL**

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigiesen, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración del contrato será de doce meses, como máximo, dentro de un periodo de dieciocho meses, contando a partir del momento en que se produzca dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez sin que la duración total supere la duración máxima.

**CONTRATO EN PRÁCTICAS**

La empresa podrá celebrar contrato de trabajo en prácticas quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficiales reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativos vigentes o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de la Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. La duración del contrato será de dos años como máximo. Asimismo la retribución del trabajador en práctica será el 70% el primer año y el 80% el segundo año de su categoría.

**CONTRATO PARA LA FORMACIÓN**

El contrato para la formación (aprendiz) se podrá celebrar exclusivamente con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida. Del mismo modo podrá celebrarse con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

El tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 15 por ciento de la jornada. La retribución de los aprendices será la fija en la tabla salarial.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a tres años.

En los supuestos de Incapacidad Temporal se estará a lo dispuesto en el Artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

2. Las posibles nuevas modalidades de contratación que pudieran establecerse por disposición legal serán revisadas, y en su caso adaptadas al presente Convenio, por la Comisión Mixta Paritaria descrita en su Artículo 5 y según lo dispuesto en el mismo.

**Artículo 11. Período de prueba.**

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será de seis meses para los titulados superiores, tres meses para los titulados medios y un mes para los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe. Asimismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de previo aviso.

**Artículo 12. Ceses en la Empresa.**

El trabajador que desee cesar de forma voluntaria deberá comunicarlo por escrito con quince días de antelación, de no hacerlo se le descontarán los días de falta de preaviso en la proporción correspondiente.

## CAPÍTULO V

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

## Artículo 13. Asignación de funciones.

Con independencia de la relación de puestos de trabajo señalada en el artículo siguiente, la incorporación al presente Convenio Colectivo de nuevas categorías y funciones, y la adscripción a los diferentes niveles económicos, se hará, dentro de la Comisión Mixta Paritaria descrita en el Artículo 5, de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Se establecen dos divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

1. Técnicos y administrativos. Es el personal que por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para la realización de tareas organizativas, administrativas, comerciales y, en general, las específicas de puestos de oficina y de gestión.
2. Obreros, especialistas y operarios en general. Es el personal que por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para el desarrollo de operaciones relacionadas con la producción, bien actuando directamente en el proceso productivo, o bien en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares.

b) Se establecen cuatro grupos profesionales de acuerdo a las siguientes definiciones:

## Grupo 1: Técnicos Superiores.

Se incluirán en este grupo los técnicos que, o bien estén en posesión de título universitario o título profesional equivalente relacionado con las funciones a realizar, o bien cuenten con los conocimientos y experiencia profesional suficiente a juicio de la Dirección de la Empresa o según lo dispuesto en el Artículo 25.1 del presente Convenio Colectivo.

## Grupo 2: Técnicos de Grado Medio.

Se incluirán en este grupo aquellos trabajadores que tengan entre sus funciones, o bien las de colaborar con los técnicos superiores en la organización y distribución de las tareas a realizar, o bien la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento.

## Grupo 3: Profesionales de oficio.

Se incluirán en este grupo los trabajadores administrativos, técnicos o manuales que posean los suficientes conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño de las tareas propias de su oficio.

## Grupo 4: Trabajadores auxiliares.

Se incluirán en este grupo los trabajadores que, no teniendo los suficientes conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de un oficio de tipo administrativo, técnico o manual, realicen tareas de ayuda y colaboración bajo la dirección de los trabajadores descritos en los grupos anteriores, respetando siempre la adscripción de cada trabajador a un tipo de tareas determinado.

Se determina que el personal contratado con la categoría de Aprendiz solo podrá estar con esta categoría un periodo máximo de dos años.

## Artículo 14. Relación de puestos de trabajo.

La relación general de puestos de trabajo de la Empresa es la que se describe a continuación:

## Técnicos y administrativos:

## Grupo 1

- Titulado Grado Superior.
- Director.

- Gerente.
- Jefe de Sucursal.

**Grupo 2**

- Encargado
- Responsable de Zona.
- Responsable Departamento.
- Administrativo.

**Obreros, especialistas y operarios en general:****Grupo 3**

- Técnico.
- Chofer Principal.
- Chofer.
- Instalador Jefe.
- Especialista.
- Oficial de Procesos.
- Comercial- Visitador.
- Auxiliar Administrativo.

**Grupo 4**

- Operario Principal.
- Ayudante Instalador.
- Operario.
- Aprendiz Oficio.
- Aprendiz Formación.

**Artículo 15. Movilidad funcional.**

1. Para la aplicación de la movilidad funcional, en caso de que sean varios los trabajadores susceptibles de verse afectados, se respetarán, por este orden, los siguientes criterios: voluntariedad, menor categoría profesional, menor antigüedad en la empresa y menor antigüedad en la categoría.

**Artículo 16. Trabajos de superior e inferior categoría.**

1. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y su duración nunca podrá superar el periodo de seis meses en un año u ocho meses en dos años. El trabajador afectado, tendrá derecho, en todo momento, a percibir todas las retribuciones correspondientes a su categoría de origen.

2. En el supuesto de desempeño de trabajos de categoría superior, el trabajador afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Tendrán preferencia para su adscripción los trabajadores de mayor categoría y, subsidiariamente y por este orden, antigüedad en la empresa y en la categoría.

3. Si la realización por un trabajador de funciones de categoría superior supera un periodo de 180 días consecutivos o ciento veinte días alternos, el trabajador ascenderá automáticamente a dicha categoría, sin perjuicio de que una vez resueltas las razones técnicas u organizativas que motivaron el cambio, el trabajador pueda retornar a sus funciones anteriores manteniendo la retribución salarial de la nueva categoría; no obstante lo anterior, en el supuesto de que en la Empresa se oferten plazas correspondientes a su nueva categoría, con vacante o sin vacante, el trabajador afectado pasará a ocupar dicha plaza con carácter definitivo.

## CAPÍTULO VI

## SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 17. Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

## CAPÍTULO VII

## ASPECTOS ECONÓMICOS

Artículo 18. Composición de las retribuciones

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán las siguientes:

a) Salario Base.

Su cuantía estará en función del puesto de trabajo que se desempeñe, según tabla salarial anexa al Convenio.

b) Antigüedad.

Su cuantía será la establecida en la tabla salarial anexa, computándose por trienios. Se reconoce un tope máximo por antigüedad de cinco trienios.

c) Plus Convenio.

Con la consideración de un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo.

d) Plus Transporte.

Con la consideración indemnización o suplido, se establece un plus de distancia y transporte, que compensará el tiempo invertido en el desplazamiento del domicilio del trabajador al puesto de trabajo.

e) Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias, a percibir una el 15 de julio y la otra el 15 de diciembre, en la cuantía equivalente a treinta días de Retribución Primaria más Antigüedad.

Los trabajadores que hayan ingresado o cesen en el transcurso del año percibirán las dos gratificaciones extraordinarias prorrateadas en función al tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.

Por acuerdo entre el trabajador y empresa las pagas extraordinarias se podrán abonar de forma prorrateada.

f) Dietas y desplazamientos.

Si, por necesidades de la empresa, el trabajador hubiera de desplazarse fuera de la localidad en la que radica la empresa, ésta abonará al trabajador una dieta por importe max. de 80 euros la completa o de 15 euros la media dieta.

Se considerará media dieta cuando el trabajador sólo tuviera que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía y el desplazamiento se haya efectuado fuera del límite municipal.

El derecho a la dieta completa se adquiere cuando el desplazamiento supera una distancia de 150 km y el trabajador se ve obligado a pernoctar fuera de su domicilio. Tanto el día de salida como el de llegada devengarán dieta completa. Si, por circunstancias



especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que facilitará los billetes en clase turista a todas las categorías.

Se fija un importe de 0,19 euros por km en el supuesto en el que el trabajador efectúe el desplazamiento en vehículo propio.

El tiempo transcurrido en los desplazamientos se considerará como tiempo trabajado.

g) Nocturnidad.

Los conceptos retributivos del presente convenio han sido pactados en relación con lo dispuesto en el artículo 36 del estatuto de los trabajadores, sobre la base del carácter nocturno del trabajo, considerándose que el texto del mismo constituye un conjunto de condiciones que remuneran la nocturnidad del trabajo, independientemente de las jornadas personales que se practiquen conforme a la organización del trabajo en la empresa.

El abono de los salarios se efectuará antes del día 5 de cada mes, si este no fuere laborable se realizara con anterioridad a la fecha marcada.

Artículo 19. Subida salarial y cláusula de revisión salarial.

Los incrementos salariales pactados para el periodo de vigencia del presente convenio son los siguientes:

a) Para el periodo del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre del 2018 se incrementarán los salarios vigentes en un 0,7% más la subida lineal del IPC.

b) Para el periodo del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre del 2019 se incrementarán los salarios vigentes en un 0,7% más la subida lineal del IPC.

## CAPÍTULO VIII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 20. Principios de aplicación.

1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.

2. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

4. La Representación de los Trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves; la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta.

Artículo 21. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.



d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 44.

h) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.

i) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

j) La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

#### Artículo 22. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.

b) Faltar de dos a cuatro días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.

e) La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.

g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.

i) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.

j) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.

k) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.

#### Artículo 23. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.

c) El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.

k) Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.

l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

m) El acoso sexual.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.

#### Artículo 24. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- Despido disciplinario.

#### Artículo 25. Utilización de Medios Informáticos.

Los medios informáticos, incluido el correo electrónico, son herramientas de trabajo propiedad de la empresa, tanto en relación con el hardware y con el software instalados como en relación con los contenidos, y como tales herramientas deberán ser considerados, estando destinados los mismo al uso estrictamente profesional en función de los contenidos laborales encomendados a los trabajadores. Por ello, la empresa podrá realizar los controles que estime oportunos sobre la utilización de tales medios puestos a su disposición, incluido el acceso a los contenidos de correo electrónico y cualquier archivo que pudieran tener los trabajadores en el ordenador o móvil, a lo cual está expresamente autorizado, dado que los contenidos se considerarán a todos los efectos como documentación de la empresa.

Los trabajadores, serán responsables del uso y custodia de todos los documentos existentes en su ordenador, no pudiendo hacer uso de su contenido para fines distintos de los laborales, revelar o difundir su contenido ni obtener copias mediante cualquier procedimiento para utilizarlas fuera del ámbito de la empresa.

Cualquier incumplimiento a lo regulado en los apartados anteriores será considerado como falta muy grave a efectos laborales.

**DERECHO SUPLETORIO**

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Las cláusulas incorporadas en el presente Convenio tendrán eficacia práctica a partir de la fecha de su firma.

**DISPOSICIÓN FINAL**

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

**ANEXO I****TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2017**

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	PP. PAGAS EXTRAS	BASE COTIZACION
DIRECTOR	1.666,50	56,29	115,38	277,75	2.115,92
GERENTE	1.666,50	59,29	115,38	277,75	2.115,92
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.430,05	66,23	115,38	238,34	1.850,00
JEFE SUCURSAL	1.399,79	103,43	115,38	233,30	1.851,90
ENCARGADO	1.210,50	84,38	115,38	201,75	1.612,01
RESPONSABLE DE ZONA	1.190,30	41,94	115,38	198,38	1.546,00
RESPONSABLE DEPARTAMENTO	1.130,50	37,71	115,38	188,42	1.472,01
ADMINISTRATIVO	1.030,00	31,29	115,38	171,67	1.348,34
TÉCNICO	1.150,50	32,50	115,38	191,75	1.490,13
CHOFER PRINCIPAL	1.150,50	32,50	115,38	191,75	1.490,13
CHOFER	935,10	30,71	115,38	155,85	1.237,04
INSTALADOR JEFE	1.030,00	63,46	115,38	171,67	1.380,51
ESPECIALISTA	1.061,00	55,79	115,38	176,83	1.409,00
OFICIAL DE PROCESOS	1.000,00	21,96	115,38	166,67	1.304,01
COMERCIAL-VISITADOR	1.096,80	31,02	115,38	182,80	1.426,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	915,55	16,48	115,38	152,59	1.200,00
OPERARIO PRINCIPAL	935,10	30,71	115,38	155,85	1.237,04
AYUDANTE INSTALADOR	900,10	24,51	115,38	150,02	1.190,01
OPERARIO	900,10	24,51	115,38	150,02	1.190,01
APRENDIZ OFICIO	670,00	60,27	98,07	111,67	940,01
APRENDIZ FORMACIÓN	640,00	21,26	115,38	106,67	883,31
APRENDIZ FORMACIÓN CÓRDOBA	625,04	21,26	115,38	104,17	866,25
APRENDIZ FORMACIÓN MÁLAGA	593,33	21,26	84,95	98,89	798,83

**ANTIGÜEDAD (euros mensuales)**

Un trienio	20,59 euros/mes
Dos trienios	41,18 euros/mes
Tres trienios	61,77 euros/mes
Cuatro trienios	82,36 euros/mes
Cinco trienios máximos	102,95 euros/mes

### DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Dieta completa	80 euros
Media Dieta	15 euros
Desplazamiento	0,19 euros/km