

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 5 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la empresa Consorcio Andaluz de Servicios Integrales, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Consorcio Andaluz de Servicios Integrales, S.L., de ámbito interprovincial, suscrito por la representación legal de la empresa y de la sección sindical, en fecha 13 de diciembre de 2018, 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, 5 de marzo de 2019.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

ANEXO

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONSORCIO ANDALUZ DE SERVICIOS INTEGRALES, S.L.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Consorcio Andaluz de Servicios Integrales, S.L., y la representación de los trabajadores/as de la misma a través de las representaciones sindicales que suman la mayoría de los componentes de comités de empresa y delegados de personal.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El ámbito territorial del presente Convenio Colectivo es el de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por ser el ámbito territorial en el que opera la Empresa.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Consorcio Andaluz De Servicios Integrales, S.L., y a sus trabajadores/as, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplan en su objeto social y todas aquellas actividades que directa

00151687

o indirectamente se relacionen con dichas funciones, así como en los servicios propios estructurales.

Artículo 4. Ámbito temporal y prórroga.

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 2019 a todos los efectos, incluidos los económicos, y finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2020.

Llegada la finalización de su vigencia, el presente Convenio quedará prorrogado de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo denuncia expresa del mismo.

Artículo 5. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de vencimiento inicial o de cualquiera de sus posibles prórrogas. La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito.

Una vez denunciado y vencido el término de su vigencia seguirá en vigor hasta tanto se suscriba el nuevo Convenio que viniera a sustituirlo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

La nulidad de algún aspecto o artículo del Convenio conllevará la obligación de renegociar íntegramente su contenido, al objeto de evitar que se rompa el equilibrio interno del mismo en perjuicio de alguna de las partes negociadoras. En todo caso, y hasta que se alcance un nuevo acuerdo, el contenido que no haya sido anulado continuará en vigor.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables y absorbibles en su totalidad por las que anteriormente regían por cualquier causa, formando un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del presente Convenio Colectivo, las disposiciones legales o reglamentarias, que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si globalmente considerados y en cómputo anual superan el nivel total de éste.

La posibilidad de compensar y absorber condiciones económicas se podrá efectuar siempre que proceda, de conformidad con lo establecido en el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores/as que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia

Artículo 8. Garantías ad personam.

Todas las condiciones económicas disfrutadas individualmente con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio serán respetadas ad personam. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «ad personam» o «mejora voluntaria», teniendo en cuenta la totalidad de las percepciones salariales.

Dichos conceptos podrán ser absorbidos y compensados ante los posibles incrementos salariales siempre y cuando el trabajador/a percibiera por acuerdo individual un salario superior al estipulado en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo se compondrá de dos representantes de la Empresa y dos miembros de la representación de los trabajadores de la Empresa, designados todos ellos en función de los temas a tratar, por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria tendrá atribuidas las facultades de interpretación del Convenio, propias de toda Comisión Paritaria, por lo que deberá someterse a la misma cualquier cuestión que pueda surgir en materia de cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio Colectivo, siempre que dichas cuestiones sean de naturaleza o alcance colectivo.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán en un plazo de 10 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. De no alcanzarse acuerdo, las discrepancias se someterán con arreglo a lo previsto en el párrafo siguiente.

A efectos de dar cumplimiento a lo que exige el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria consistirá en el sometimiento al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Artículo 10. Procedimiento para solventar las discrepancias derivadas de la inaplicación del Convenio.

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente Convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Una vez sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán al SERCLA, mediante solicitud de conciliación o mediación por cualquiera de las partes.

2. Agotado el trámite anterior, y de mantenerse la discrepancia, cualquiera de las partes podrá solicitar someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en los términos de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que por ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar cometidos que supongan dejación de su misión laboral.

Los representantes de los trabajadores tendrán audiencia de conformidad con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

CAPÍTULO II**Grupos profesionales, clasificación****Artículo 12. Sistema de Clasificación Profesional.**

El sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo se rige mediante un criterio de pertenencia a grupos profesionales, con un alto grado de polivalencia funcional en el seno de los mismos.

El trabajador/a que resulte adscrito a un grupo profesional tendrá asignada, como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado.

La cobertura de vacantes dentro de un determinado grupo profesional corresponderá a la Empresa de acuerdo con su capacidad de dirección y organización de la actividad, en base a criterios de capacidad, mérito, productividad, e idoneidad de acuerdo con el perfil profesional y aptitudes personales y profesionales de los trabajadores y trabajadoras, sin que pueda existir al respecto ningún tipo de discriminación directa ni indirecta entre trabajadores/as de uno y otro sexo.

Artículo 13. Grupos Profesionales.

La existencia de los diferentes Grupos Profesionales y de las funciones descritas o incluidas en los mismos no implica la obligación por parte de la Empresa de tener cubiertas todas las vacantes correspondientes a cada función.

Grupo Profesional 1: Titulados/as y Directivos/as.

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias para el desarrollo de la Empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido y la política adoptada. Establecen y mantienen las estructuras productivas de apoyo y desarrollan la política industrial, financiera y/o comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Ocupan altos puestos de dirección o ejecución en los diferentes departamentos, divisiones, etc., en los que se estructura la Empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada uno.

Con carácter meramente enunciativo se adscriben a este grupo:

Director/a General, Director/a de RR.HH., Director/a Regional, Director/a de Explotación.

Grupo Profesional 2: Responsables Operativos.

En este grupo se incluyen las funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad, que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la Empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional de dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

También se engloban en dicho grupo funciones que supongan la realización de tareas técnicas altamente complejas e incluso de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación superior o estudios universitarios de grado superior, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o una formación específica en el puesto de trabajo.

Con carácter meramente enunciativo se adscriben a este grupo:

Responsable de Zona, Responsable de Proyecto, Responsable de RR.HH.

Grupo Profesional 3: Mandos Intermedios.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Llevan a cabo tareas complejas, pero homogéneas, que precisan de un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica que implican responsabilidad de mando pero en menor medida que el grupo anterior.

Formación: Formación a nivel de titulación universitaria de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Con carácter meramente enunciativo se adscriben a este grupo:

Coordinador/a de Servicio, Inspector/a de Calidad, Técnico de Servicio.

Grupo Profesional 4: Encargados/as.

Las funciones a realizar suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas o funciones especializadas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as, que implican un contenido medio de actividad intelectual y alto grado de relaciones humanas. Realizan de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas que se realizan en las instalaciones, organizando y dirigiendo al personal que tienen a su cargo. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas.

Formación: conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato, o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Con carácter meramente enunciativo se adscriben a este grupo:

Encargados/as, Jefe/a de Equipo, Segundo/a Coordinador/a de Servicio.

Grupo Profesional 5: Especialistas.

Realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aunque se haga bajo instrucciones precisas requieren unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio que en su ejecución puedan ser ayudados por trabajadores/as de igual grupo profesional. Para el desarrollo de tales funciones normalmente es necesario un elevado grado de esfuerzo físico y/o atención.

Formación: Especializada y específica estrechamente relacionada con las funciones a realizar, o bien, dilata experiencia demostrable en puesto similar.

Con carácter meramente enunciativo se adscriben a este grupo:

Pulidor/a, Operario/a Especialista, Camarero/a de pisos.

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en que la realización de funciones del Grupo 5 - Especialista con plena solvencia requiere del ejercicio de las citadas funciones durante un determinado período de tiempo, durante el cual se van a adquirir la experiencia y destreza propias de las tareas a desarrollar.

De acuerdo con lo anterior, se considera que hasta transcurridos seis meses de prestación de servicios en la Empresa el trabajador/a no alcanzará los niveles de rendimiento y productividad estándar, motivo por el cual se establecen dos niveles para el Grupo 5 -Especialista:

- (i) Especialista inicial: dicho nivel será de aplicación durante los 6 primeros meses de prestación laboral en dicho Grupo 5.
- (ii) Especialista consolidado: dicho nivel se alcanza automáticamente una vez transcurridos 6 meses de prestación laboral en dicho Grupo 5.

Grupo Profesional 6: Auxiliares.

Realizan funciones de manera no cualificada que ejecutan según instrucciones concretas claramente establecidas y con un grado de dependencia, normalmente conllevan un elevado grado de esfuerzo físico y/o atención y no necesitan formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de formación elemental.

Con carácter meramente enunciativo se adscriben a este grupo:

Peones, Limpiadores/as, Mozos/as, Auxiliares.

Las partes firmantes del presente Convenio convienen en que la realización de funciones de Grupo 6 - Auxiliar con plena solvencia requiere del ejercicio de las citadas

funciones durante un determinado período de tiempo, durante el cual se van a adquirir la experiencia y destreza propias de las tareas a desarrollar.

De acuerdo con lo anterior, se considera que hasta transcurridos seis meses de prestación de servicios en la Empresa el trabajador/a no alcanzará los niveles de rendimiento y productividad estándar, motivo por el cual se establecen dos niveles para el Grupo 6 -Auxiliar:

(iii) Auxiliar inicial: dicho nivel será de aplicación durante los 6 primeros meses de prestación laboral en dicho Grupo 6.

(iv) Auxiliar consolidado: dicho nivel se alcanza automáticamente una vez transcurridos 6 meses de prestación laboral en dicho Grupo 6.

Grupo Profesional 7: Personal de apoyo. Auxiliares Administrativos/as

Realizan funciones de apoyo a la gestión, de manera no cualificada, que ejecutan según instrucciones concretas claramente establecidas y con un grado de dependencia, y no necesitan formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de formación elemental.

Con carácter meramente enunciativo se adscriben a este grupo:

Personal de apoyo a la gestión del servicio. Auxiliar Administrativo/a.

Grupo Profesional 8: Aprendices/zas.

Se incluyen en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a un contrato formativo vigente en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado del oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Con carácter meramente enunciativo se adscriben a este grupo:

Aprendiz/a.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 14. Período de prueba.

El período de prueba para todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa será de dos meses.

La situación de incapacidad temporal suspenderá el cómputo del período de prueba pero no la potestad de la Empresa de comunicar, durante dicha situación de Incapacidad Temporal, la no superación del período de prueba.

Artículo 15. Contrato por obra o servicio determinado.

Estos contratos se regirán, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a las modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años.

Se entenderá como causa de finalización de la obra o servicio, la finalización natural de la contrata con la empresa cliente al término de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, la rescisión anticipada de la misma por causa no imputable a la Empresa, y la rescisión de dicha contrata por iniciativa de la Empresa en el supuesto en que la misma tenga por fundamento o causa la falta de pago o el reiterado retraso por parte de la empresa cliente de las facturas correspondientes a los servicios contratados.

Artículo 16. Contrato por acumulación de tareas o circunstancias de la producción.

Estos contratos se regirán, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a las

modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto.

En el caso en que dicho contrato haya sido concertado por un tiempo inferior a su duración máxima, podrá ser prorrogado una sola vez, sin que el tiempo total del contrato inicial y su prórroga pueda superar la duración máxima anteriormente establecida.

En desarrollo del apartado 1.b) del artículo 15 ET, las actividades que podrán dar lugar a esta modalidad de contratación serán, entre otras, aquellas que estén vinculadas a incrementos o puntas de ocupación o actividad de las empresas clientes.

Artículo 17. Contrato de interinidad.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la Empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Entre otros supuestos, se podrá utilizar esta modalidad contractual para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 40.4, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva.

Artículo 18. Contratos formativos y para el aprendizaje.

Estos contratos se regirán, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a las modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto.

En este sentido, dadas las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, vinculadas esencialmente a subcontrataciones temporales con las empresas clientes, la duración mínima de este tipo de contratos será de seis meses, y la máxima de dos años.

La retribución que percibirán estos trabajadores/as para este tipo de contrato será la siguiente:

- (i) Durante el primer año de contrato, será equivalente al 60% del salario fijado para un trabajador/a del mismo o equivalente puesto de trabajo.
- (ii) Durante el segundo año de contrato, será equivalente al 75% del salario fijado para un trabajador/a del mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 19. Cese de los trabajadores.

El cese de los trabajadores/as tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 15 de este Convenio.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrá obligado/a a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Personal directivo y titulado: dos meses

Responsables, Encargados/as, Supervisores/as y mandos intermedios: un mes.

Especialistas y Auxiliares: quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo el abono a la Empresa de una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la Empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores/as dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja, sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador/a no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

CAPÍTULO IV**Jornada, licencias, vacaciones****Artículo 20. Jornada.**

La jornada de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo a jornada completa será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El tiempo de trabajo comienza a computar de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 21. Distribución Irregular de la Jornada.

La Empresa podrá implantar diferentes medidas de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, ya sea por motivos estructurales, debido a la carga de trabajo existente en cada momento o coyuntural debido a la peculiaridad de la actividad de la Empresa, muy vinculada a las épocas estacionales y a las puntas de trabajo.

Estas medidas consistirán en poder distribuir de manera irregular hasta un 30% de la jornada de trabajo. Para ello el trabajador/a deberá conocer con un preaviso de 5 días el día y la hora de prestación resultante de aquella. Se deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Tales medidas pueden consistir en:

1) Flexibilidad horaria.

Consistente en prolongar la jornada o reducirla, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, pudiéndose superar las 9 horas diarias, si bien intentando no sobrepasar las 10 horas diarias, observándose en todo caso el descanso entre jornadas.

2) Bolsa horaria.

Donde la Empresa, podrá disponer de ese 30% de la jornada para realizar variaciones de días en que esté distribuida la jornada ordinaria del trabajador/a establecida.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la misma tendrá lugar en el plazo de los 12 meses siguientes a contar desde que se produzcan.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Se entenderán como horas extras aquellas que excedan de la jornada establecida en el artículo 20 de este Convenio Colectivo, y se realicen a solicitud de la Empresa.

Debido a la actividad que desarrolla esta Empresa, y que debe realizarse inexcusablemente, las horas extras serán obligatorias para el trabajador/a si vienen motivadas por:

- (i) ausencias imprevistas,
- (ii) puntas de producción por encima de la productividad marcada, imprevistas,
- (iii) incidencias en el servicio o evento acaecidas en el transcurso del mismo.

En cualquier caso, las horas extraordinarias se realizarán únicamente a solicitud de la Empresa.

No obstante lo anterior, la Dirección de la Empresa y los trabajadores/as se comprometen durante la vigencia del presente Convenio a reducir al máximo el número de horas extraordinarias y así posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajo.

Las horas extras se compensarán, a decisión de la Empresa, de la siguiente forma:

- (i) Económicamente, se abonarán con un recargo del 25% sobre el precio de la hora ordinaria.
- (ii) En tiempo de descanso, en cuyo caso por cada hora extra trabajada se disfrutará de tiempo de descanso equivalente a 1,33 horas. Dicho tiempo de descanso se podrá acumular, a decisión del trabajador/a, al período de descanso semana, festivo o vacaciones.

Las horas extras realizadas como consecuencia de evento, se compensarán en todo caso económicamente, mediante un recargo del 35% sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 23. Horas complementarias.

23.1 Tienen la consideración de horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en un contrato a tiempo parcial.

Sólo es posible la realización de horas complementarias cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador/a, o bien a la celebración del contrato, o con posterioridad.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 55% de las horas ordinarias contratadas.

El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 24 horas.

23.2 En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Empresa podrá ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá exceder el 30% de las horas ordinarias estipuladas en contrato. Tales horas no se computarán a efectos del porcentaje de horas complementarias antes mencionado.

Artículo 24. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y parcialmente en período diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

Las horas de trabajo nocturno se retribuyen con un 25% sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación del complemento por descansos.

No obstante lo anterior, determinadas actividades y puestos de trabajo conllevan, por su propia naturaleza, la prestación de servicios en horario total o parcialmente nocturno. En tales casos, la retribución total pactada y abonada ya comprende y retribuye dicha circunstancia. Esta situación afecta, entre otros puestos de trabajo, a los de botones.

Artículo 25. Festivos.

Tendrán la consideración de festivos los días acordados con tal carácter en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral, tanto las de carácter nacional como autonómico o local.

Los días festivos trabajados se compensarán con tiempo equivalente de descanso en fecha distinta. Dicho descanso compensatorio podrá acumularse, a decisión del trabajador/a, con períodos de vacaciones o días de descanso semanal.

Artículo 26. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 22 días hábiles. El personal que no tenga un año de antigüedad en la Empresa disfrutará de vacaciones por un período proporcional al de su permanencia en la misma.

El salario a percibir en el período de vacaciones será el correspondiente al salario base del Grupo o nivel de cada trabajador/a, más la prorrata de las pagas extraordinarias.

La Empresa elaborará el calendario anual de vacaciones donde excluirá los períodos de mayor actividad de cada centro, no pudiendo solicitar vacaciones el trabajador/a en dichas fechas.

Al propio tiempo, y debido a la naturaleza de los servicios que presta la Empresa, siempre deberá haber efectivos cubriendo los distintos servicios, por lo que no podrá

encontrarse disfrutando del período vacacional al mismo tiempo todo el personal asignado a un servicio o cliente.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Una vez iniciadas, las vacaciones no se suspenderán debido a la situación de Incapacidad Temporal, por cualquier causa, en que el trabajador o trabajadora incurra durante las mismas.

Por el contrario, una vez concretada la fecha del período de disfrute de vacaciones, si el trabajador o trabajadora, antes de iniciar dicho período, cayera en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a la posposición de su período vacacional hasta el momento en que cause alta. Si causada el alta, las circunstancias del servicio impidieran el disfrute del período vacacional pospuesto, ambas partes, de común acuerdo, fijarán una nueva fecha para dicho disfrute.

Artículo 27. Licencias.

27.1 Los trabajadores/as tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) En los supuestos del apartado c) anterior, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermanos o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.
- i) Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, siempre que acrediten más de seis meses de contratación en la Empresa, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, un día al año por asuntos propios, que no podrá coincidir con un festivo o puente, y que preavisará a la Empresa con al menos 72 horas de antelación.

En todo lo no previsto expresamente en los párrafos anteriores del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 punto 3 del vigente Estatuto de los trabajadores

27.2 Los trabajadores/as tienen derecho, previo aviso y justificación escrita posterior, al siguiente permiso no retribuido, y por tanto recuperable:

- a) Para asistencia al médico especialista, cuando no sea posible acudir al mismo fuera de la jornada de trabajo, y por el tiempo indispensable para ir y volver a la consulta.

CAPÍTULO V

Movilidad del trabajador

Artículo 28. Movilidad funcional y polivalencia.

La actividad principal de la Empresa consiste en la prestación de servicios auxiliares, accesorios a la actividad principal de sus clientes, en régimen de subcontratación, en diferentes sectores de actividad, principalmente en la industria y los servicios.

Por ello, para favorecer la posición competitiva de la Empresa en el mercado, y adaptarse a las necesidades de sus clientes, resulta imprescindible que los trabajadores y trabajadoras de la Empresa dispongan de flexibilidad interna y horizontal en el contenido de sus prestaciones laborales, siempre con sujeción y respeto a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio, y a lo dispuesto en las normas de necesaria aplicación.

En el supuesto de que a un trabajador/a se le asigne la realización de tareas y /o funciones de un Grupo Profesional superior, la retribución de dicha jornada se hará teniendo en cuenta el tiempo dedicado a dichas funciones superiores, que serán retribuidas por el salario que corresponda a las mismas.

Adicionalmente, constituye elemento esencial la polivalencia funcional, entendida como la asignación del trabajador/a a la realización de funciones de más de un grupo profesional. A tal efecto, se pactará en el contrato individual de trabajo la realización de funciones de más de un grupo profesional, al amparo del artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Movilidad entre centros de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Convenio podrán ser desplazados a cualquier centro de trabajo donde la Empresa deba prestar servicios en atención a las contrataciones de sus clientes, siempre que tal desplazamiento se produzca dentro de un radio máximo de veinte kilómetros desde centro de trabajo original.

El desplazamiento realizado dentro de dichas condiciones será considerado una mera movilidad funcional, sin que sean de aplicación, en consecuencia, las normas de movilidad geográfica establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que un trabajador/a sea desplazado ocasionalmente a un centro de trabajo a una distancia superior a 20 kilómetros desde su centro de trabajo habitual, percibirá una compensación por kilometraje por importe de 0,19 € por kilómetro acreditado.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 30. Accidente laboral y hospitalización.

El personal afecto al presente Convenio Colectivo que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá, con cargo a la Empresa, un complemento hasta alcanzar el 100% del salario base de su grupo profesional o nivel, siempre que como consecuencia de dicho accidente se requiera la hospitalización por tiempo superior a 48 horas, o requiera intervención quirúrgica con o sin hospitalización.

En los anteriores supuestos, el trabajador/a percibirá el 100% de sus retribuciones salariales fijas correspondientes al mes anterior a la baja durante el tiempo que permanezca hospitalizado y 15 días como máximo posteriores a la hospitalización o intervención quirúrgica, siempre y cuando continúe su proceso de incapacidad temporal como consecuencia directa de dicho accidente de trabajo.

Artículo 31. Personal con capacidad disminuida.

La Empresa concederá preferencia para la ocupación de puestos de trabajo adecuados a aquel personal que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido en el seno de la misma, resulte con capacidad física disminuida.

Para acceder a dichos puestos, en caso de que hubiera excedente de peticiones, se atenderán las mismas por riguroso orden de antigüedad en la Empresa.

Artículo 32. Plan de Igualdad.

Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales en derechos y obligaciones, sin que pueda producirse discriminaciones por razón de sexo, raza, religión, afiliación política y sindical, ni otras circunstancias personales contempladas en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las mujeres y los hombres tendrán las mismas oportunidades de acceso al trabajo y a los puestos de responsabilidad dentro de la Empresa.

Las ofertas de trabajo que publique la Empresa a título privado o en la prensa, o bien a través de empresas especializadas deberán dirigirse tanto a hombres como mujeres.

CAPÍTULO VII**Representación de los trabajadores****Artículo 33. Representación legal de los trabajadores.**

Corresponde a los comités de empresa o delegados/as de personal de los centros de trabajo de la Empresa todas las competencias y garantías que les atribuye la legislación vigente sobre la materia.

Los representantes legales de los centros de trabajo de la Empresa trasladarán al Comité Intercentros todos aquellos temas que afecten con carácter general a los trabajadores de varios centros así como aquellos temas que se establecen expresamente en el artículo 34 del presente Convenio.

Artículo 34. Comité Intercentros.

Debido a las características de la Empresa, por la que cuenta con centros de trabajo en diferentes provincias donde concurren varios comités de empresa y delegados/as de personal, se hace necesaria la existencia de un interlocutor para canalizar de una forma adecuada la representación general de los trabajadores y que a su vez pueda asumir la negociación con la Dirección de la Empresa en todos aquellos asuntos que puedan afectar a varios centros de trabajo.

De acuerdo con lo expuesto, las representaciones legales de los trabajadores/as de la Empresa, en los Comités de Empresa y delegados/as de personal, se constituirán en un Comité Intercentros, como única interlocución válida a fin de servir de cauce de estudio y resolución de todas aquellas materias que sean competencia propia de los comités del centro o delegados/as de personal, cuando excedan su ámbito por ser cuestión que afecte a más de un centro de trabajo, y deban ser tratados con carácter general.

El Comité Intercentros tendrá atribuidas las competencias y derechos de información y consulta que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores otorga a los comités de Empresa o delegados/as de Personal.

El Comité Intercentros estará formado por un máximo de 7 trabajadores/as, designadas de entre los distintos Comités de Empresa o delegados/as de personal, guardando la debida proporcionalidad con los resultados electorales obtenidos por los distintos sindicatos, considerados globalmente.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para la representación legal de los trabajadores/as, siendo sus decisiones en las materias de su competencia vinculantes para la totalidad de la plantilla.

Artículo 35. Uso del crédito sindical.

Dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios que constituyen la actividad de la Empresa, y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores/as para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a sus superiores, salvo casos de

probada urgencia, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, y en puestos de responsabilidad, de setenta y dos horas.

CAPÍTULO VIII

Seguridad e Higiene, ropa de trabajo

Artículo 36. Seguridad e higiene.

La Empresa y trabajador/a se comprometen a cumplir las normas para la seguridad y salud en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 37. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores/as la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos/as a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

El trabajador/a sólo podrá utilizar la vestimenta facilitada dentro de las instalaciones de la Empresa donde preste servicios.

Las prendas se renovarán cuando se deterioren.

En el supuesto de que el trabajador/a cause baja en la empresa se verá obligado/a a entregar las prendas en vigor.

CAPÍTULO IX

Condiciones Económicas

Artículo 38. Conceptos retributivos

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario base y pagas extraordinarias que para cada grupo profesional y nivel se determina en las tablas anexas incluidas en el Anexo I y Anexo II.

Artículo 39. Salario base.

El salario base del personal afecto al presente Convenio Colectivo es el que se determina para cada Grupo Profesional en las tablas que obran en el Anexo I y Anexo II del presente convenio, y que son representativas del nivel salarial mínimo por cada grupo profesional.

La retribución bruta anual contemplada en las tablas de los Anexos I y II se abonará distribuida en doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, que se abonarán prorrateadas entre las mencionadas doce pagas mensuales.

Artículo. 40 Plus nocturno.

Respecto al plus nocturno se estará a lo dispuesto en el artículo 24 del presente Convenio.

Artículo 41. Plus productividad.

Todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio colectivo, y que alcance unos umbrales mínimos de productividad determinados por la Empresa, podrá percibir un plus de productividad, por cantidad o calidad en el trabajo.

La Empresa determinará los criterios de productividad y las cuantías del referido plus, atendiendo a la situación económica de la Empresa, la actividad de cada centro de trabajo, el tipo de contrata en el que presten servicios los trabajadores/as, los índices de absentismo en la Empresa, y la rentabilidad de cada servicio.

Dentro del primer trimestre del año 2019, la Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores, el detalle de la forma de cálculo y determinación de la productividad, para cada centro de trabajo.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 42. Régimen disciplinario.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

Artículo 43. Faltas leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a diez minutos dentro de un período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo o finalizar el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, sin causa justificada o autorización de un/a responsable, siempre que de dichas ausencias no se deriven graves perjuicios para el desarrollo de la actividad productiva, para la Empresa, compañeros/as de trabajo, o terceros y no fuera causa de accidente, puesto que en tal caso podría ser calificada como grave.

3. La inobservancia de las órdenes de servicio y procedimientos de trabajo, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en asuntos de leve incidencia.

4. Las discusiones con sus compañeros/as de trabajo o superiores, o con terceras personas ajenas a la organización, dentro de las dependencias de la empresa, centro de trabajo o intermediaciones, siempre que no estén en presencia de terceros ajenos a la organización.

5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas. Si de ello, se generara perjuicio para la Empresa o terceros, la falta será calificada como grave.

7. No cursar en tiempo máximo de 3 días hábiles siguientes a la baja médica, los partes de baja y confirmación por períodos de incapacidad temporal, así como no presentar la alta médica en el plazo máximo de 24 horas siguientes a la alta médica, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

8. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en las tareas de otro trabajador/a.

9. Distraer a sus compañeros/as durante el tiempo de trabajo.

10. Negligencia o imprudencia inexcusable en acto de trabajo que no implique riesgos de accidente, ni perjuicios graves para la Empresa.

11. No vestir el uniforme de Empresa o portar la placa identificativa mientras esté desarrollando su actividad profesional.

12. La falta de aseo y limpieza personal, así como, de uniformes y equipos de manera ocasional.

Artículo 44. Faltas graves.

1. La comisión de dos faltas leves en el período de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos, o hasta tres faltas superiores a quince minutos cada una de ellas, sin motivo justificado en un período de tres meses, o bien, finalizar la jornada de trabajo con un antelación superior a treinta minutos sin causa justificada o autorización de un/a responsable.

3. No notificar, con cuarenta y ocho horas de antelación la ausencia al trabajo y no justificarla, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, cuando ello ocasione evidente perjuicio para el desarrollo de la actividad productiva, para la Empresa, compañeros/as de trabajo, o terceros, o pueda llegar a ser causar de accidente para el trabajador/a.

5. La falta de asistencia al trabajo de un día dentro del período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causare grave perjuicio a la Empresa.

6. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia a cargo, que puedan afectar a la Empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinará la calificación como falta muy grave.

7. Provocar o mantener discusiones con sus compañeros/as de trabajo o superiores/as, o con terceras personas ajenas a la organización, dentro de las dependencias de la Empresa, centro de trabajo o inmediaciones, en presencia de terceros o bien que trascienda a estos.

8. El uso de palabras irrespetuosas de manera habitual durante la prestación del servicio.

9. La desobediencia puntual a los/as superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros/as, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros/as de trabajo o público, se calificará como muy grave.

10. La suplantación de la personalidad de un compañero/a al fichar o firmar por él/ella, sancionándose tanto al que ficha como al trabajador/a suplantado.

11. La tenencia en el centro de trabajo de alcohol o sustancias estupefacientes.

12. El hacer desaparecer o apropiarse de uniformes, ropa de trabajo, documentos y sellos, tanto de la Empresa como del cliente o de terceros.

13. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de faltas muy graves.

14. Dormirse o entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo. Si esto conllevase un perjuicio para la Empresa o terceros la falta será calificada como muy grave.

15. Negligencia o imprudencia inexcusable en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as, terceros o peligro de avería para las instalaciones, maquinaria o útiles o bien, un perjuicio para la Empresa.

16. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones, así como, la falta de diligencia en la utilización o mal uso de los productos químicos utilizados, o bien utilizar productos químicos que no hayan sido autorizados por la Empresa. Cuando tal incumplimiento origine consecuencias graves para la Empresa o terceros, la falta será considerada muy grave.

17. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como, emplear tiempo, herramientas, materiales, útiles o máquinas en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.

18. No advertir inmediatamente a sus jefes/as, al empresario o a quien los represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.

19. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

20. El incumplimiento de aquellas instrucciones u órdenes que versen sobre prevención de riesgos laborales, como pueden ser procedimientos instrucciones de trabajo, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.

Artículo 45. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave dentro del período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro del período de seis meses o veinte en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes. Más de cinco en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La desobediencia continuada y/o reiterada.

5. El fraude, la falsedad, deslealtad, el abuso de confianza en las tareas o gestiones encomendadas, así como el hurto, robo o distracción de efectos a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo o terceras personas, dentro de las instalaciones de la Empresa o centro de trabajo o durante el desarrollo de su actividad profesional.

6. La simulación de enfermedad o alegar causas falsas para obtener licencias y permisos.

7. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como la manipulación o falsificación de información y/o documentación para prolongar aquella situación.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros/as de trabajo o terceros.

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios de los que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave de respeto y consideración, a sus superiores, compañeros/as, personal a su cargo o a terceras personas ajenas a la organización.

11. El abuso de autoridad y/o hostigamiento a compañeros/as de trabajo o personal a su cargo.

12. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales.

13. El abandono del trabajo en puestos de mando o responsabilidad.

14. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la Empresa en cada momento.

15. Originar o participar en riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo o superiores, o con terceras personas ajenas a la organización dentro o inmediaciones del centro de trabajo de forma frecuente.

16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la Empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

19. Negligencia o imprudencia inexcusable en acto de servicio, si debido a este comportamiento se materializara un accidente de trabajo o un perjuicio grave para la Empresa.

20. Estar bajo los síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio.

21. El acoso moral, sexual, así como el realizado por el motivo de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual o género dirigido al personal de la empresa o terceros.

22. Comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si esta conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

23. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, en concreto las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as y/o terceras personas.

24. El uso de forma abusiva y para fines particulares de medios que la Empresa pone a disposición del trabajador/a para uso meramente profesional, así como, medios que la empresa cliente tiene en el centro donde el trabajador/a presta sus servicios, tales como teléfonos, teléfonos móviles, fax, correo electrónico o conexión a internet, así como cualquier herramienta de trabajo, etc.

25. La omisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información que pueda suponer un perjuicio importante para la Empresa o empresa cliente donde desarrolla su actividad.

Artículo 46. Sanciones.

A efectos de graduación de las faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: sesenta días laborables.

Faltas graves: Ciento veinte días laborales

Faltas muy graves: Ciento ochenta días laborales

Las faltas cometidas se sancionarán de la siguiente forma:

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

c) Suspensión de empleo y sueldo hasta de Tres días.

2. Por falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

b) Despido disciplinario.

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

Artículo 47. Prescripción.

La facultad de la Empresa para imponer sanciones, se deberá ejercitar siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, y el sancionado/a deberá acusar recibo y firmar su recepción o, en caso de negarse a ello, deberán firmar dos testigos.

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.

Disposición final. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de general aplicación y de Seguridad Social, legales y reglamentarias.

Disposición derogatoria.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier Convenio Colectivo que viniera aplicándose a los/as trabajadores/as afectados por el mismo, en el momento en que se incorporen a éste, de conformidad con lo previsto en los artículos 1 a 4 del presente Convenio.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

PROVINCIA DE ALMERIA

			2019	2020
Almería	GRUPO I	Titulados y directivos	20.500,00	20.560,00
	GRUPO II	Responsables Operativos	18.500,00	18.550,00
	GRUPO III	Mandos Intermedios	16.500,00	16.600,00
	GRUPO IV	Encargados y Supervisores	16.000,00	16.100,00
	GRUPO V	Especialista- nivel consolidado	14.000,00	14.500,00
	GRUPO V Bis	Especialistas – nivel inicio	13.000,00	13.500,00
	GRUPO VI	Auxiliares	14.000,00	14.400,00
	GRUPO VI BIS	Auxiliares - nivel inicio	13.000,00	13.400,00
	GRUPO VII	Personal de Apoyo	12.700,00	13.500,00
	GRUPO VIII	Aprendices	*	*

PROVINCIA DE CÁDIZ

			2019	2020
Cádiz	GRUPO I	Titulados y directivos	22.000,00	22.132,00
	GRUPO II	Responsables Operativos	20.000,00	20.120,00
	GRUPO III	Mandos Intermedios	18.000,00	18.300,00
	GRUPO IV	Encargados y Supervisores	16.000,00	16.700,00
	GRUPO V	Especialista- nivel consolidado	14.000,00	15.100,00
	GRUPO V Bis	Especialistas – nivel inicio	13.000,00	14.100,00
	GRUPO VI	Auxiliares	14.000,00	14.700,00
	GRUPO VI BIS	Auxiliares - nivel inicio	13.000,00	13.700,00
	GRUPO VII	Personal de Apoyo	12.700,00	13.500,00
	GRUPO VIII	Aprendices	*	*

PROVINCIA DE CÓRDOBA

			2019	2020
Córdoba	GRUPO I	Titulados y directivos	22.000,00	22.132,00
	GRUPO II	Responsables Operativos	20.000,00	20.120,00
	GRUPO III	Mandos Intermedios	18.000,00	18.320,00
	GRUPO IV	Encargados y Supervisores	16.000,00	17.402,00
	GRUPO V	Especialista- nivel consolidado	14.000,00	16.733,00
	GRUPO V BIS	Especialistas – nivel inicio	13.000,00	15.500,00
	GRUPO VI	Auxiliares	14.000,00	16.592,42
	GRUPO VI BIS	Auxiliares - nivel inicio	13.000,00	15.000,00
	GRUPO VII	Personal de Apoyo	12.700,00	13.500,00
	GRUPO VIII	Aprendices	*	*

PROVINCIA DE GRANADA

			2019	2020
Granada	GRUPO I	Titulados y directivos	22.000,00	22.132,00
	GRUPO II	Responsables Operativos	20.000,00	20.120,00
	GRUPO III	Mandos Intermedios	18.000,00	18.320,00
	GRUPO IV	Encargados y Supervisores	16.000,00	17.402,00
	GRUPO V	Especialista- nivel consolidado	14.000,00	16.733,00
	GRUPO V Bis	Especialistas – nivel inicio	13.000,00	15.500,00
	GRUPO VI	Auxiliares	14.000,00	16.300,00
	GRUPO VI BIS	Auxiliares - nivel inicio	13.000,00	15.000,00
	GRUPO VII	Personal de Apoyo	12.700,00	13.500,00
	GRUPO VIII	Aprendices	*	*

PROVINCIA DE HUELVA

			2019	2020
Huelva	GRUPO I	Titulados y directivos	22.000,00	22.132,00
	GRUPO II	Responsables Operativos	20.000,00	20.120,00
	GRUPO III	Mandos Intermedios	18.000,00	18.320,00
	GRUPO IV	Encargados y Supervisores	16.000,00	17.402,00
	GRUPO V	Especialista- nivel consolidado	14.000,00	15.218,00
	GRUPO V Bis	Especialistas – nivel inicio	13.000,00	14.100,00
	GRUPO VI	Auxiliares	14.000,00	14.910,00
	GRUPO VI BIS	Auxiliares - nivel inicio	13.000,00	13.800,00
	GRUPO VII	Personal de Apoyo	12.700,00	13.500,00
	GRUPO VIII	Aprendices	*	*

PROVINCIA DE JAÉN

			2019	2020
Jaén	GRUPO I	Titulados y directivos	22.000,00	22.132,00
	GRUPO II	Responsables Operativos	20.000,00	20.120,00
	GRUPO III	Mandos Intermedios	18.000,00	18.320,00
	GRUPO IV	Encargados y Supervisores	16.000,00	16.640,00
	GRUPO V	Especialista- nivel consolidado	14.000,00	14.700,00
	GRUPO V Bis	Especialistas – nivel inicio	13.000,00	13.700,00
	GRUPO VI	Auxiliares	14.000,00	14.182,00
	GRUPO VI BIS	Auxiliares - nivel inicio	13.000,00	13.100,00
	GRUPO VII	Personal de Apoyo	12.700,00	13.500,00
	GRUPO VIII	Aprendices	*	*

PROVINCIA DE MÁLAGA

			2019	2020
Málaga	GRUPO I	Titulados y directivos	22.000,00	22.132,20
	GRUPO II	Responsables Operativos	20.000,00	20.120,18
	GRUPO III	Mandos Intermedios	18.000,00	18.320,83
	GRUPO IV	Encargados y Supervisores	16.000,00	17.402,15
	GRUPO V	Especialista- nivel consolidado	14.000,00	16.733,03
	GRUPO V Bis	Especialistas – nivel inicio	13.000,00	15.500,00
	GRUPO VI	Auxiliares	14.000,00	16.300,00
	GRUPO VI BIS	Auxiliares - nivel inicio	13.000,00	15.000,00
	GRUPO VII	Personal de Apoyo	12.700,00	13.500,00
	GRUPO VIII	Aprendices	*	*

PROVINCIA DE SEVILLA

			2019	2020
Sevilla	GRUPO I	Titulados y directivos	22.000,00	23.400,00
	GRUPO II	Responsables Operativos	20.000,00	22.135,00
	GRUPO III	Mandos Intermedios	18.000,00	20.742,93
	GRUPO IV	Encargados y Supervisores	16.000,00	20.008,83
	GRUPO V	Especialista- nivel consolidado	14.000,00	17.189,88
	GRUPO V Bis	Especialistas – nivel inicio	13.000,00	15.500,00
	GRUPO VI	Auxiliares	14.000,00	16.343,58
	GRUPO VI BIS	Auxiliares - nivel inicio	13.000,00	15.000,00
	GRUPO VII	Personal de Apoyo	12.700,00	13.500,00
	GRUPO VIII	Aprendices	*	*

ANEXO II

TABLAS SALARIALES PARA HOTELES DE 3* Y HOSTALES (TODAS LAS PROVINCIAS)

HOSTALES

			2019	2020
	GRUPO I	Titulados y directivos	20.500,00	20.560,00
	GRUPO II	Responsables Operativos	18.500,00	18.550,00
	GRUPO III	Mandos Intermedios	16.500,00	16.800,00
	GRUPO IV	Encargados y Supervisores	16.000,00	16.400,00
	GRUPO V	Especialista- nivel consolidado	14.000,00	15.400,00
	GRUPO V Bis	Especialistas – nivel inicio	13.000,00	14.400,00
	GRUPO VI	Auxiliares	14.000,00	14.500,00
	GRUPO VI BIS	Auxiliares - nivel inicio	13.000,00	13.500,00
	GRUPO VII	Personal de Apoyo	12.700,00	13.300,00
	GRUPO VIII	Aprendices	*	*

HOTELES 3.*

			2019	2020	
	GRUPO I	Titulados y directivos	20.500,00	20.560,00	
	GRUPO II	Responsables Operativos	18.500,00	18.550,00	
	GRUPO III	Mandos Intermedios	16.500,00	18.000,00	
	GRUPO IV	Encargados y Supervisores	16.000,00	17.400,00	
	GRUPO V	Especialista- nivel consolidado	14.000,00	16.500,00	
	GRUPO V Bis	Especialistas – nivel inicio	13.000,00	14.500,00	
	GRUPO VI	Auxiliares	14.000,00	16.100,00	
	GRUPO VI BIS	Auxiliares - nivel inicio	13.000,00	14.000,00	
	GRUPO VII	Personal de Apoyo	12.700,00	13.300,00	
	GRUPO VIII	Aprendices	*	*	