

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 22 de octubre de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Centro de Reparaciones Informáticas, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Centro de Reparaciones Informáticas, S.L., cod. convenio 71103062012020 de ámbito interprovincial, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, en fecha 24 de enero de 2020, modificado por la comisión negociadora en fecha 8 de octubre de 2020, 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,

R E S U E L V O

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, 22 de octubre de 2020.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

CENTRO DE REPARACIONES INFORMÁTICAS, S.L.

P R E Á M B U L O

Son firmantes del presente Convenio la dirección de la empresa «Centro de Reparaciones Informáticas, S.L.» y la representación legal de los trabajadores de la misma.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar y suscribir el presente Convenio.

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS DE CONFIGURACIÓN

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de «Centro de Reparaciones Informáticas, S.L.» que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Se excluye del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en el artículo 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores, así como a los abogados regulados en el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El ámbito del presente Convenio incluye y afecta al centro de trabajo que la empresa tiene constituido en Málaga y en Sevilla.

Artículo 3. Ámbito temporal (vigencia, duración y denuncia).

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2020, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2024.

2. El fin de la vigencia del convenio requiere de la denuncia del mismo por las partes. Dicha denuncia habrá de ser hecha por escrito y comunicada fehacientemente con una antelación de tres meses a la fecha de su terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas.

3. Denunciado el convenio colectivo, y hasta que no entre en vigor el nuevo convenio, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor la totalidad de su contenido normativo.

4. El convenio se prorrogará tácitamente de año en año y en todas sus cláusulas si no es denunciado por cualquiera de las partes.

Artículo 4. Derecho supletorio.

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

3. En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Segundo. Respecto del Capítulo II: Cláusulas de administración y aplicación del convenio. Se aprueba el siguiente texto:

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS DE ADMINISTRACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 5. Comisión mixta paritaria.

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones del mismo.

En consecuencia, las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros, uno por la parte empresarial y uno por la parte social. Una vez aprobado este Convenio, las partes firmantes se reunirán para acordar los mecanismos de votación, adopción de acuerdos y designación de miembros por cada parte.

En cualquier caso, se acuerda que las decisiones de la Comisión Mixta Paritaria deberán tomarse por unanimidad de cada una de las representaciones, y del contenido de lo acordado se levantará acta que será custodiada por quién ostente la Secretaría, bajo su responsabilidad.

Cada miembro tendrá un voto que podrá delegar (por escrito o verbalmente) en otro miembro de su misma representación.

Artículo 6. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio, agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo. Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Aquellos conflictos que tengan ámbito superior al de la Comunidad Autónoma de Andalucía serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en cada Comunidad o Ciudad Autónoma; y si afectase a más de una, acuerdan adherirse, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), suscrito el 10 de febrero de 2009 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (BOE de 14 de marzo de 2009).

Igualmente, al objeto de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en Convenio, así como para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan adherirse al ASEC y a los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico establecidos al efecto.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en este convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. En el caso de que, por aplicación de lo establecido en el artículo 90.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la jurisdicción laboral modificase o anulase cualquiera de sus pactos, las partes negociadoras de este convenio facultan expresamente a la comisión mixta paritaria para que, de mutuo acuerdo, establezca la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, así como en su caso, a renegociarlas, todo ello, bajo el principio de que la declaración de nulidad de alguna o algunas de las cláusulas del convenio colectivo no implica necesariamente la nulidad del convenio en su totalidad.

Artículo 8. Compensación y absorción.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PODERES DEL EMPRESARIO Y DERECHOS FUNDAMENTALES

Artículo 9. Titularidad empresarial del poder de dirección.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidas a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 1/1995, de 24 de marzo) y en el presente convenio.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical. (Ley 11/1985, de 2 de agosto).

Es obligatorio para el personal la observación y el cumplimiento de las normas e instrucciones que se dicten, que deberán estar, en todo momento, amparadas por la legislación vigente.

Artículo 10. Poder de control y vigilancia.

La empresa podrá adoptar las medidas legítimas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

En el ejercicio de este poder la empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana de las personas trabajadoras, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad, que en su caso, le presten sus servicios.

Las medidas empresariales deberán acomodarse a las exigencias de proporcionalidad, en cuanto sean, idóneas, necesarias y equilibradas.

Artículo 11. Ordenadores y correos electrónicos.

Utilización del correo electrónico e Internet por las personas trabajadoras:

1. Los empleados podrán utilizar el correo electrónico, la dirección e-mail, la red corporativa e Internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

2. Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda el habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red corporativa.

3. Con carácter general, los empleados no podrán utilizar el correo electrónico, la red corporativa, ni Internet para fines particulares.

4. Bajo ningún concepto podrán los empleados utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de empleados o perturbe el normal funcionamiento de la red corporativa. Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones

de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeos, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

5. El incumplimiento de estas normas, o las que se determinen en esta materia, determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportuno en la utilización de estos medios y la aplicación de régimen disciplinario, en su caso, sin perjuicio de la exigencia de otras responsabilidades.

6. Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoria en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado/a.

7. En el marco de sus competencias organizativas, la empresa procurará elaborar un manual de conducta o buenas prácticas en el uso de las tecnologías de la información en el que se contemplen medidas que garanticen la privacidad de los datos personales.

8. No obstante, y con carácter de excepcionalidad, los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa podrán hacer uso del mismo, siempre que los temas a que se refieran provengan del sindicato al que pertenecen, y se refieran a asuntos sindicales, en horario sindical, así como también la intercomunicación con el resto de empleados de la empresa, previo acuerdo expreso entre los trabajadores (o sus representantes) y la empresa. A estos efectos, la empresa habilitará una sola cuenta de correo electrónico destinada a tal fin.

Artículo 12. Igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

1. El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, de convenios colectivos, en su redacción emanada de la Disposición Adicional 17ª, punto 17, de la Ley Orgánica nº 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio Colectivo.

2. El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa adoptará las medidas oportunas y negociará con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a reunirse periódicamente para analizar la situación en los centros de trabajo y en la empresa en

su conjunto, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

3. La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Artículo 13. Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

2. La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

a) La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

3. El acoso sexual o psicológico o por razón de sexo entre compañeros, tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria.

Artículo 14. Procedimiento de actuación.

En el término de un año desde la publicación del presente convenio y llegada a una plantilla de 50, o más trabajadores, se establecerán un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto:

1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

2. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento. Se creará una comisión instructora de tratamiento de situaciones

de acoso, con esta u otra denominación, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

3. La empresa o representantes de los trabajadores firmantes del presente convenio, en la comisión mixta paritaria evaluarán el funcionamiento e implantación en la empresa del presente procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

Artículo 15. Período de prueba.

Se estará a lo que marque la legislación laboral común, en función de la categoría, grupo profesional, y en cualquier caso, según la modalidad del contrato de trabajo.

Artículo 16. Modalidades de contratación.

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la Legislación vigente.

1. Personal eventual: Aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad habitual de la empresa. La duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica la celebración.

En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que presten un servicio.

2. Personal a tiempo parcial: Los trabajadores que presenten servicios mediante contrato a tiempo parcial, conforme a la legislación vigente (art. 12 del Estatuto de los Trabajadores), podrán establecer un pacto de horas complementarias que permita incrementar la dedicación del trabajador a tiempo parcial hasta un 60% de las horas contratadas. La necesidad de realizar horas complementarias deberá notificarse con el preaviso que acuerden las partes.

Artículo 17. Extinción por voluntad del trabajador.

1. En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

Personal Superior, Técnico y Administrativo: Un mes natural.

Resto de personal: Diez días laborables.

2. El incumplimiento por parte del trabajador de dicha obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

Artículo 18. Devolución de los bienes de empresa por finalización de la relación laboral.

Al finalizar la relación laboral, la empresa condicionará el abono de la liquidación correspondiente a la devolución de los bienes que la empresa haya puesto a su disposición, tales como teléfono móvil, uniformes, equipos de protección individual, equipos informáticos, vehículos... descontando de la misma el importe de los bienes que no hayan sido entregados a la empresa, y si el valor es superior a su reclamación.

CAPÍTULO IV**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 19. Grupos profesionales.**

Se establece organizar el personal de la empresa en una clasificación por grupos profesionales en atención a las funciones que desarrollan en conformidad con las definiciones que se contienen el siguiente desglose:

Grupo 1: Ayudantes de las diferentes áreas de la actividad de la empresa.

Grupo 2: Auxiliares de las diferentes áreas de la actividad de la empresa.

Grupo 3: Técnicos de las diferentes áreas de la actividad de la empresa.

Grupo 4: Responsables de las diferentes áreas de la actividad de la empresa.

1. Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales son los siguientes:

a) Autonomía: Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

b) Iniciativa: Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.

c) Responsabilidad: Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.

d) Conocimiento: Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.

e) Complejidad: Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Respecto de los contenidos de las tareas de los diferentes grupos:

- Ayudantes (oficios varios): El personal que realiza los trabajos propios de un oficio, a las órdenes de un oficial de oficio, si lo hubiere, o del inmediatamente superior.

- Auxiliares (oficios varios): Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos específicos, en consonancia con los cometidos de su categoría profesional.

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, realice tareas de ayuda y colaboración bajo la dirección de los trabajadores descritos en los grupos superiores.

- Técnicos (oficios varios): 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. Se incluyen los técnicos administrativos (oficiales administrativos).

- Responsables de áreas: Es la persona trabajadora capacitada, con poderes o sin ellos, que actuando a las órdenes de la Dirección de la empresa, delegación o de un jefe superior, si lo hubiere, dentro del marco organizativo de la empresa y que realiza con la máxima corrección, los trabajos que requieran iniciativas, llevando la responsabilidad directa de uno o más servicios.

Artículo 20. Promoción interna.

1. La cobertura de las vacantes definitivas que se produzcan en la Empresa se realizará preferentemente por personal de la misma, tras un proceso de selección entre los operarios que lleven más de seis meses trabajando en la categoría o categorías inferiores inmediatas.

En el supuesto de que la plaza a cubrir pueda exigir una titulación específica, la ausencia de la misma podrá ser suplida por una experiencia de más de tres años en el puesto de trabajo de la categoría inferior inmediata.

En el proceso de selección participarán, de forma paritaria, una representación de la Empresa y otra de los Trabajadores, no pudiendo formar parte de ésta los representantes de los trabajadores que sean aspirantes al ascenso.

La prueba o pruebas a realizar no podrán exigir más que los conocimientos normalmente necesarios para el desempeño de las tareas propias de la vacante ofertada, pudiendo el Representante de los Trabajadores o trabajador que eventualmente le sustituya buscar el asesoramiento profesional que considere adecuado.

En el supuesto de que la cobertura de la plaza se declarase desierta, la Empresa procederá a contratar un trabajador del exterior.

2. La Empresa podrá, en todo momento, ofertar plazas para los trabajadores de la misma sin cobertura de vacantes (ascensos). El proceso de selección se regirá por lo dispuesto en el punto anterior, excepto lo referente a la exigencia de contratación de trabajadores del exterior.

Artículo 21. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional obligatoria podrá ser aplicada y sólo podrá darse dentro del mismo grupo profesional y de la misma división funcional descrita en el artículo 19.

2. 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 (mediante su ofrecimiento a todos los trabajadores anteriormente citados), y menor categoría profesional.

3. La movilidad funcional implicará, en todos los casos, una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo puesto, que habrá de ser proporcionada al trabajador en horas de trabajo.

4. La representación de los trabajadores deberá ser consultada con carácter previo a la aplicación de este tipo de movilidad. El no cumplimiento de este requisito implicará la nulidad de la decisión.

Artículo 22. Trabajos de superior e inferior categoría o grupo profesional.

1. La realización de funciones de superior o inferior categoría o grupo profesional será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

2. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El trabajador afectado, tendrá derecho, en todo momento, a percibir todas las retribuciones correspondientes a su categoría o grupo de origen.

3. En el supuesto de desempeño de trabajos de categoría o grupo 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 o grupo y, subsidiariamente y por este orden, antigüedad en la empresa y en la categoría o grupo.

CAPÍTULO V

JORNADA LABORAL, DESCANSOS, VACACIONES, FESTIVOS Y HORAS EXTRAS

Artículo 23. Jornada y horario de trabajo.

1. La jornada anual se calcula en base a jornadas semanales de cuarenta (40) horas, si bien la misma se puede distribuir irregularmente al amparo de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose ampliar hasta doce horas

diarias cuando circunstancias económicas, productivas o de organización lo exijan, y en un periodo máximo de 4 meses coincidentes con la temporada estacionalmente alta dependiendo de cada sector.

Dicho excedo de jornada se computará en un periodo de cuatro meses, compensándose por tiempo libre en el periodo máximo de los cuatro meses siguientes, y sin que, en ningún caso la bolsa de horas motivada por la distribución irregular pueda sobrepasar 200 horas en los referenciados periodos de 4 meses.

2. Todo trabajador desplazado a otra empresa u obras por razón de servicio, se atenderán al horario del centro del trabajo de destino y a las necesidades de cada cliente, pudiendo variar en función de las mismas, para lo que, en cuyo caso, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dicha modificación de las condiciones de trabajo fuera sustancial.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Se entiende por hora extraordinaria la que exceda sobre la jornada establecida, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 de este Convenio.

La empresa se compromete a la no realización de horas extraordinarias, por lo que solo acudiría a su realización para casos de urgencia y necesidad sobrevenida, respetando, en todo caso, los límites establecidos por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Su importe tendrá un incremento de un 10% sobre la hora ordinaria, y para su abono será necesaria la autorización expresa y fehaciente de un responsable de la empresa.

Artículo 25. Descanso semanal.

La empresa se compromete a mantener, dentro de sus posibilidades y las exigencias de los clientes, el reparto de la jornada semanal tal como se viene realizando hasta estas fechas, manteniendo el descanso semanal los sábados y domingos.

Sin perjuicio de lo anterior, y en la medida de lo posible, teniendo en cuenta que muchos de los servicios requieren ser prestados los siete días de la semana, sobre todo en establecimientos de clientes dedicados a la hostelería, si fuera necesario, en el caso de que se deba realizar algún servicio en fin de semana, y siempre que la actividad lo permita se procurarán establecer dos días libres a la semana, pudiéndose acumular, por periodos de hasta 14 días, al amparo de lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando por turno de trabajo corresponda trabajar en alguno de los catorce festivos en la localidad en la que se preste servicio, y éste coincida con el día libre establecido, se disfrutará de un día adicional que se deberá disfrutar antes del día 30 del mes siguiente.

CAPÍTULO VI

VACACIONES. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 26. Permisos y licencias.

Los permisos y licencias de los trabajadores serán los establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en referencia al estableciéndose un permiso retribuido de 12 horas anuales para los trabajadores con más de un año de antigüedad ininterrumpido en la empresa, siempre que se justifique una necesidad de especial significación. Dicho permiso deberá ser solicitado con una antelación mínima de 5 días y será necesaria la autorización.

Artículo 27. Acumulación de lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, para la lactancia del menor hasta que

cumpla doce meses, los trabajadores, hombres o mujeres, podrán optar por acumular el disfrute del derecho de ausencia por lactancia, que se recoge en el artículo 37.4) del ET, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de descanso por maternidad.

Artículo 28. Vacaciones anuales.

La duración de las vacaciones anuales será de 22 días laborables, garantizándose, en cualquier caso, que cuando menos sean 30 naturales, que se disfrutarán según el siguiente procedimiento:

1. En el primer mes del año se programarán las vacaciones por parte de los trabajadores asignados a cada centro y servicio, que deberán disfrutarse en turnos rotativos según las necesidades de cada servicio, respetándose las temporadas estacionalmente altas e incidiendo en los periodos de menor actividad, salvo que la empresa o empresa cliente no lleve a cabo ninguna actividad en algún periodo concreto. En cualquier caso, las vacaciones deberán adaptarse a las necesidades de cada servicio o actividades periódicas.

2. En el plazo de 15 días desde la propuesta del plan por parte de los trabajadores, la empresa lo aprobará o, en su caso, opondrá las objeciones que considere, debiéndose quedar establecido en el plazo de los 15 días siguientes. De no haber acuerdo para la fijación del calendario de vacaciones, se estará a lo establecido en la Legislación Laboral vigente.

CAPÍTULO VII

ORDENACIÓN DEL SALARIO Y DE LA RETRIBUCIÓN

Artículo 29. Principio de igualdad retributiva.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Artículo 30. Cláusula de incremento salarial.

El salario base establecido en el Anexo I para cada Grupo Profesional, a partir del 2016, y exclusivamente en el caso de que la empresa haya obtenido beneficios en el ejercicio anterior, se incrementarán su importe anual en el mismo porcentaje que el IPC real del año anterior, sirviendo de base para el año siguiente, y durante la vigencia del presente convenio, todo ello sin perjuicio de la aplicación del Salario Mínimo Interprofesional correspondiente a cada año.

Artículo 31. Salario base.

1. Su cuantía considerada como la mínima obligatoria, está establecida en el anexo 1: Tabla salarial en base a los grupos profesionales. Todo ello, sin perjuicio de las mejoras que se vengán percibiendo a la aprobación de este convenio, que serán mantenidas en adelante, y de las que a nivel individual puedan ser adoptadas en función de la productividad y el compromiso con la empresa de cada cual.

Artículo 32. De vencimiento superior al mes.

1. Se establecen dos pagas extraordinarias, de devengo anual, consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario base, que se abonarán los días 20 de junio y 22 de diciembre.

2. Las pagas extraordinarias podrán ser objeto de prorrateo mensual, previa solicitud expresa del interesado.

3. Su cuantía es igual a la mensualidad que perciba el trabajador en concepto de salario base.

Artículo 33. Complementos de puesto de trabajo.

1. El «plus nocturnidad» queda establecido en un incremento del 10% sobre la hora ordinaria, debiéndolo percibir todos los trabajadores que presten sus servicios entre las 22:00 y 6:00 horas.

2. El «plus actividad» mediante el cual se compensará cualquier otro complemento de puesto de trabajo derivado de las especiales circunstancias del mismo, y mientras las mismas se mantengan.

Artículo 34. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

1. Con el complemento «plus calidad» se compensa la calidad en la realización de los trabajos.

2. «Plus de productividad» a establecer por la empresa, en función de objetivos.

Artículo 35. Complementos extrasalariales: Dietas.

En aquellos casos en que los trabajadores deban desplazarse fuera de su municipio y del correspondiente a su centro de trabajo, viéndose obligados a almorzar, cenar o pernoctar fuera de su domicilio, percibirán en concepto de dietas la cantidad que se establezca, garantizándose, en cualquier caso, la compensación por los gastos originados como consecuencia de dichos desplazamientos.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2020 (EFECTOS DESDE EL MES DE SU PUBLICACIÓN)

GRUPOS	SALARIO BASE MES	P. EXTRA JUNIO	P. EXTRA DICIEMBRE	TOTAL ANUAL
GRUPO 1	950	950	950	13300
GRUPO 2	950	950	950	13300
GRUPO 3	1100	1100	1100	15400
GRUPO 4	1320	1320	1320	18480

Cláusula de revisión anual: Para el cálculo de los años siguientes, 2021, 2022, 2023. Se actualizarán las tablas en función de la subida del IPC interanual a año vencido para el siguiente. (En base a lo recogido en el artículo 30 de este convenio).

CAPÍTULO VIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 36. Declaración general de fomento de la cultura preventiva.

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de la empresa se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos reglamentos que la desarrollan.

2. Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

a) La empresa se reitera en su ya mantenida política de aplicación de la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresa y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a

la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN

Artículo 37. Formación.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

CAPÍTULO X

DERECHOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 38. Ayudas familiares.

Con el fin de sufragar los gastos para adquisición de material escolar, aquellos trabajadores que tengan, al menos, un hijo realizando estudios de enseñanza obligatoria, percibirán la cantidad de 70 euros anuales. En todo caso, deberá acreditarse debidamente tal circunstancia. Dicha cantidad será solicitada por el trabajador y abonada por la empresa dentro del mes de septiembre.

Artículo 39. Seguro de accidentes y coberturas complementarias de vida.

1. Garantías básicas de fallecimiento por accidente:
 - Fallecimiento por accidente (24 hrs): 28.000 €.
 - Fallecimiento por accidente de circulación (24 hrs.): 28.000 €.
2. Garantías básicas de incapacidad:
 - Gran Invalidez (24 hrs.): 28.000 €.
 - Incapacidad Permanente Absoluta (24 hrs.): 28.000 €.
 - Incapacidad Permanente Total (24 hrs.): 28.000 €.
3. Garantías complementarias de vida:
 - Fallecimiento por enfermedad común/Natural: 10.000 €.
 - Incapacidad Permanente Total por enfermedad: 10.000 €.

Artículo 40. Descuentos por compras.

La empresa descontará del precio de sus artículos el 20% a sus trabajadores, siempre que el margen comercial lo permita, respetándose las condiciones más beneficiosas que sobre este extremo tuvieran establecidas.

CAPÍTULO XI

PODER DISCIPLINARIO Y OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 41. Infracciones.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

a) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2. La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

5. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendando, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se realice su trabajo, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgos grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15. Usar inadecuadamente medios telefónicos, telemáticos, transporte, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

b) Se consideraran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, sin causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

4. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

7. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
 10. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
 11. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
 12. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
 13. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
 14. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
 15. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
 16. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.
- c) Se consideraran faltas muy graves las siguientes:
1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses o de veinte, durante seis meses.
 2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
 3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
 4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
 5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.
 7. La competencia desleal.
 8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
 9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
 10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
 11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
 12. La desobediencia continuada o persistente.
 13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
 14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
 15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
 16. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
 17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

18. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización, cuando se cause un perjuicio grave a la empresa.

19. El acoso sexual y laboral conforme al artículo 14. Constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

20. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente compatibilizándolo con trabajos por cuenta propia o ajena.

Artículo 42. Potestad disciplinaria y sanciones.

1. La potestad disciplinaria corresponde a la empresa, quién para imponer sanciones deberá ejercitarse por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello.

2. Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas, en:

2.1. Por faltas leves: Amonestación verbal: amonestación por escrito.

2.2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta 20 días.

2.3. Por falta muy graves: Suspensión de empleo y sueldo entre 21 días y 60 días; despido disciplinario.

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

Artículo 43. Prescripción.

La prescripción de las faltas laborales del empleado tendrá lugar: para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.