

NUMERO 7.420

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO EN GRANADA

ANUNCIO

Resolución de 25 de septiembre de 2015, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Ebone Servicios, Educación y Deporte, S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA EBONE SERVICIOS, EDUCACION Y DEPORTE S.L., (con código de convenio nº 18100161012015), acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 3 de septiembre de 2015 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, Juan José Martín Arcos

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "EBONE SERVICIOS, EDUCACION Y DEPORTE, S.L."

Artículo 1. Partes negociadoras y Ambito de aplicación o funcional

El presente Convenio ha sido concertado por los integrantes de la Comisión Negociadora, elegida de entre los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo de Granada, de la empresa EBONE SERVICIOS EDUCACION Y DEPORTE, S.L., por la parte social y por representantes de dicha empresa, por la parte empresarial.

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la empresa "EBONE SERVICIOS, EDUCACION Y DEPORTE", en la provincia de Granada, dedicada a servicios externos prestados a empresas y/o Administraciones Públicas en actividades socioculturales, deportivas, mantenimiento y limpieza de instalaciones, fisioterapeutas y cuantas otras sean requeridas por los clientes, configurándose como una empresa multiservicios.

Artículo 2. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará y consiguientemente, resultará de aplicación a todo el personal que preste servicios para la empresa EBONE SERVICIOS EDUCACION Y DEPORTE SL en el centro de trabajo de la provincia de Granada y conforme al ámbito de aplicación y funcional que recoge este Convenio.

Artículo 3. Ambito personal.

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca al centro de trabajo de Granada de la empresa "Ebone Servicios, Educación y Deporte, S.L.", tanto fijo como temporal, que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Artículo 4. Garantías "ad personam".

Se respetarán las condiciones retributivas particulares concedidas por la empresa a título personal a los trabajadores que, consideradas en su totalidad y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto como garantía "ad personam", pasando a formar parte de su contrato individual de trabajo. Para la cuantificación de tales retribuciones se computarán tanto las salariales como la no salariales compensándose y absorbiéndose todas ellas.

Artículo 5. Ambito temporal. Duración y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma. Sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2014.

La duración será desde la fecha de la firma hasta el día 31 de diciembre de 2017, entendiéndose prorrogado tácitamente por periodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes negociadoras.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva aquellos apartados que, previa denuncia, sean negociados para años sucesivos.

Artículo 6. Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del convenio podrá denunciar el mismo con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, notificándolo por escrito y de forma fehaciente a la otra parte.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio son un todo orgánico e indivisible. En el supuesto que algún artículo del presente Convenio sea declarado nulo por resolución judicial, extrajudicial o administrativa, quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad.

Transcurrido un mes desde la fecha en que fuera notificada la resolución que invalide alguna de las condiciones pactadas en el Convenio, sin que las partes alcancen un acuerdo su nuevo contenido, las partes se podrán someter a mediación en las condiciones previstas en el ASEC.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del convenio colectivo, que estará compuesta por cuatro representantes, dos de la parte social

y dos de la parte económica, siendo designado de entre ellos un Secretario de actas.

Cualquiera de las partes que integran la comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de actas el proceder a la convocatoria formal de la comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad mas uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son Funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- b) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.
- c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores a la mediación y al arbitraje para la resolución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

El domicilio de la comisión paritaria a efecto de notificaciones se fija en el domicilio social de la empresa. Calle Poeta Zorrilla, 11 18006 Granada

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada máxima será de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, pudiendo ser prestada de lunes a domingo, con los descansos entre jornadas y descanso semanal, previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará durante el tiempo que el trabajador esté presente en su puesto de trabajo, no considerándose como jornada el tiempo de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, cobro bancario de salarios, etc.

Ahora bien, en jornadas continuadas de más 6 horas se establecerá un descanso de 20 minutos.

Teniendo en cuenta que la actividad de la empresa depende en gran medida de las necesidades de servicios de los usuarios, se acuerda la posibilidad de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, debiendo la empresa confeccionar los cuadrantes de cada trabajador, comunicándoselos por escrito o cualquier medio digital como whatsapp, correo electrónico, portal del empleado, etc. con una antelación mínima de cinco días naturales.

Artículo 10. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, conforme al salario previsto en el presente Convenio.

La distribución de los días y las fechas de disfrute se pactarán entre empresa y trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de la prestación de servicios a terceros, debiendo confeccionarse el cuadrante de vacaciones por la empresa de forma que el trabajador conozca las fechas de disfrute, con una antelación mínima de dos meses al inicio de las mismas.

Las personas con hijos en edad escolar, tendrán preferencia al disfrute de las mismas dentro de las vacaciones del calendario escolar

Artículo 11. Horas extraordinarias y horas complementarias.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

Las horas extraordinarias, sea cual sea su naturaleza, se abonarán con el mismo precio de la hora de trabajo normal, o se compensarán a criterio de la empresa por una hora y media de descanso retribuido por hora extraordinaria realizada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Teniendo en cuenta la prestación de servicios a terceros y el carácter de servicio público que muchos de éstos tienen, la realización de horas extraordinarias para la correcta prestación del servicio, tendrá la consideración de obligatorias para el trabajador.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial, podrán pactar con la empresa la realización de horas complementarias hasta el límite del 60% de la jornada pactada en su contrato de trabajo.

Cuando por necesidades del servicio contratado algún trabajador deba trabajar algún día festivo, la empresa concederá un día por cada festivo trabajado.

Artículo 12. Permisos retribuidos, descansos y fiestas

Los trabajadores disfrutarán de los permisos retribuidos previstos en la legislación vigente y, en especial, los previstos en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, tendrán derechos a permisos retribuidos de como máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico del propio trabajador o para acompañar ascendientes o descendientes que convivan con ellos, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Sector Público o Sanidad Privada. El disfrute de este servicio deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas, y será necesaria una justificación posterior.

Artículo 13. Permisos no retribuidos

El personal de plantilla fijo, con al menos tres años de antigüedad en al empresa, podrá solicitar una licencia sin salario de una duración mínima de tres meses y máxima de un año, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. La solicitud de la licencia deberá formalizarse con una antelación mínima de 60 días a la fecha de inicio de su disfrute. La licencia no podrá prorrogarse.

Esta licencia no se concederá para trabajar o colaborar con empresas cuyo ámbito funcional sea coincidente con el objeto social de Ebone dando lugar en caso de incumplimiento, a una falta muy grave con posibilidad de extinción de la relación laboral como despido procedente.

No podrá solicitarse una nueva licencia hasta transcurridos dos años desde la incorporación al trabajo de la última disfrutada.

Artículo 14. Ausencias.

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia.

Aún cuando se trate de una ausencia justificada, el trabajador deberá preavisar con la mayor antelación posible, al objeto de poder ser sustituido.

Las bajas por enfermedad, asistencia a consulta médica, etc., deberán estar acreditadas mediante el correspondiente parte médico oficial.

Los párrafos anteriores se entienden establecidos con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Artículo 15. Excedencias.

En materia de excedencias, se estará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar

En materia de reducción de jornada por conciliación de la vida familiar, se estará a lo dispuesto en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Excedencias por conciliación de la vida familiar

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Trascurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 18. Garantías sindicales.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías sindicales establecidas legalmente del Estatuto de los Trabajadores y previstas para el ejercicio de sus funciones, disponiendo para tal fin del crédito horario que la ley determina.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

Artículo 19. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este Convenio Colectivo y en las normas vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores en el ejercicio regular de su poder de dirección.

Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos de hecho en conocimiento de los máximos responsables de la empresa, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad y salud laboral.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y, en su caso, el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de su empresa o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Los útiles de trabajo puestos a disposición de los trabajadores, como teléfonos móviles, equipos electrónicos o informáticos, son para uso exclusivo de su puesto de trabajo, no pudiendo ser utilizados en actividades privadas. La empresa podrá verificar el cumplimiento de esta obligación, mediante la investigación de tales útiles sin que ello suponga la ingerencia en la intimidad del trabajador al estar prohibido su uso particular en llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos o visitas de páginas web o redes sociales.

La empresa podrá establecer sistemas de videograbación de imágenes, bien directamente o mediante la utilización de los sistemas utilizados por las empresas usuarias de sus servicios, para controlar la correcta prestación laboral de los trabajadores, pudiendo ser utilizados para fundamentar y probar las faltas laborales cometidas por los mismos, incluso, en procedimientos sancionadores.

En materia de uniformidad e imagen se estará a lo dispuesto en cada momento por las directrices marcadas por la empresa, en función de la naturaleza del servicio y de las necesidades de los clientes.

La empresa dotará a cada trabajador y/o trabajadora de las prendas que comprenda la uniformidad en cada caso al menos una vez por temporada y año, reponiéndose en el caso de deterioro de las mismas.

Artículo 20. Movilidad geográfica.

La empresa podrá cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo de la misma localidad o localidades de provincias limítrofes, siempre que no implique cambio de residencia para el trabajador, incluso dentro de la misma jornada diaria de trabajo.

Para todos los demás casos, este convenio respetará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Movilidad Funcional.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, por razones técnicas u organizativas, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a un puesto de trabajo distinto al asignado; cuando desempeñen trabajos de grupo o nivel superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre los mismos conforme a la función que efectivamente realice y mientras dure ésta.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo o nivel inferior, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su grupo y nivel, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

En todos los demás casos, se remitirá al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Formación profesional.

Hay que considerar de fundamental interés el mejoramiento de la formación de los empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su formación general.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense un 10% de los gastos, desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Solicitud por escrito del trabajador.
- b) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.
- c) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

El límite de estas ayudas se limitarán a un máximo de 100 euros anuales por trabajador.

Artículo 23. Subrogación.

En materia de subrogación de personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y a los pliegos de condiciones de los contratos administrativos, en su caso.

Artículo 24. Periodo de prueba.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para todas las contrataciones que lleve a

cabo la empresa afecta por el presente Convenio Colectivo, el periodo de prueba para los técnicos y titulados será de seis meses, y de dos meses para el resto de trabajadores.

En todo caso se respetarán todos los puntos del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Modalidades de contratación

La empresa podrá contratar a los trabajadores de nuevo ingreso en la modalidad que más se ajuste a sus necesidades, respetando las modalidades de contratación previstas en cada momento por normativa vigente.

Dadas las particularidades de la prestación de servicios en los sectores en los que incide la empresa, se fomentará la contratación bajo la modalidad de fijo discontinuo o fijos discontinuos de fechas ciertas, pudiendo realizarse bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial.

- Contrato de formación o aprendizaje. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, percibirán sus salarios en cuantía mínima del importe del Salario Mínimo Interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo efectiva pactada.

- Contrato en prácticas. La retribución de los contratados en prácticas, será del 70% o al 90% del salario que corresponda según la categoría contratada, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Artículo 26. Cese voluntario.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) un mes para los técnicos, titulados, comerciales y especialistas.
- b) 15 días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Igualmente, la empresa deberá preavisar la extinción de los contratos cuya vigencia sea superior a un año con 15 días de antelación. En el supuesto de incumplimiento del plazo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 27. Condiciones económicas.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 28. Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente convenio se entenderán sobre jornada completa. El salario se abonará entre los días 5 y 10 del mes siguiente a su devengo, mediante transferencia a la libreta o cuenta corriente que determine en cada momento el trabajador, salvo pacto o acuerdo entre empresa y trabajador.

En caso de retraso de más de una semana sobre la fecha estipulada, la empresa deberá comunicar a los trabajadores dicho retraso.

Artículo 29. Tablas salariales.

Los salarios en las diferentes grupos y niveles profesionales que figuran en este Convenio Colectivo son los que se relacionan en su anexo I (tabla salarial).

Artículo 30. Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo "Tabla salarial" del presente Convenio para cada uno de los grupos y niveles profesionales.

Artículo 31. Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias por importe de una mensualidad de salario base cada una de ellas, que se devengarán semestralmente. La primera se abonará el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre. No obstante, la empresa podrá efectuar el abono de las mismas de forma prorrateada en las doce mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 32. Complementos salariales.

A iniciativa de la empresa podrá establecerse un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o de una mayor cantidad de trabajo, vayan unidos o no a un sistema de retribución por rendimiento, a criterio de la empresa. Este complemento salarial, al no tener carácter consolidable, no otorga derecho adquirido alguno para los trabajadores, pudiendo ser compensado, absorbido o eliminado.

Igual tratamiento tendrán los complementos que la empresa pueda establecer por actividades de coordinación, responsabilidad de equipo y otros, que se percibirán únicamente mientras se presten tales servicios. La adscripción a los mismos corresponderá a la empresa.

Artículo 33. Faltas y sanciones.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La empresa informará a los Delegados o Comités de Empresa de las sanciones impuestas a los trabajadores por falta grave o muy grave.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

1.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de diez minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo de enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

2.- Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos en un mes.

2. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

3. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

4. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

5. Simular la presencia de otro trabajador, por una sola vez, fichando o firmando por él.

6. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos o actividades particulares durante la jornada laboral.

9. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

11. El abandono del puesto de trabajo cuando suponga un peligro para las cosas.

3.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar tres o más días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona en las instalaciones en las que preste servicio, sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o sus clientes.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar reiteradas riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al servicio o a la imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad o en servicios donde se ponga en peligro la vida o la integridad física de las personas.

17. El incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que se cree un riesgo grave de accidente.

18. El incumplimiento de la normativa sobre prohibición de fumar, en lugares especialmente sensibles.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. El Comité de Empresa deberá ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, conforme a lo dispuesto en el art. 64.4.c) del E,T,

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 34. Anticipos a Trabajadores

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario del mes en que se solicita, es decir,

de la nómina de ese mes, de hasta el 90 por 100 aproximadamente de lo que devengado, hasta la fecha de la solicitud, ello siempre que se haga por escrito presentado en la empresa antes del día 10 de cada mes.

Este derecho tendrá un límite dos solicitudes en un año natural

Artículo 35. Seguridad, higiene y salud Laboral

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos laborales y la adopción de medidas de salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo, debiendo los trabajadores hacer uso de los mismos.

Todo esto atendiendo siempre a todos los preceptos estipulados en ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 36. Plan de igualdad

La empresa se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral, todo ello de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 37. Definición de grupos, niveles y categorías profesionales.

GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales. Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

NIVEL I

Director General

Gerente

NIVEL II

Director Técnico

Director/a Departamento

GRUPO II. PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponga la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 o a la propia Dirección de la empresa, según el tamaño de ésta. Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores. Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

NIVEL I

Responsable Area

Técnico de Gestión Sociocultural

Médico

GRUPO III. PERSONAL OPERATIVO

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

NIVEL I

Técnico Deportivo

Fisioterapeutas

DUE

NIVEL II

Socorrista

Azafato

Animadores Socioculturales/Eventos

Masajista

Técnico emergencias sanitarias

Técnico Multidisciplinar

Otro Personal Técnico Titulado

GRUPO IV. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Así mismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

NIVEL I

Contable

Secretario Dirección

NIVEL II

Auxiliar administrativo

GRUPO V. PERSONAL DE VENTAS

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Así mismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Jefe de Ventas

Técnico Comercial

Relaciones Públicas

GRUPO VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones con-

cretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Personal de Limpieza

Peón de Mantenimiento

Personal de Vestuarios

Taquillero

Dependiente de Tienda

Control de accesos

Recepcionista

Conserje

Peones y mozos

Auxiliar técnicos

Camarero

Artículo 38. Derecho supletorio.

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Artículo 39. Inaplicación del Convenio.

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T. será el previsto en el citado artículo.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a los procedimientos de mediación y, en su caso, de arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. A los efectos del sometimiento a mediación y arbitraje, será la Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguiente a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, SERCLA.

Para el caso de que durante la vigencia del presente Convenio se estableciesen, mediante Acuerdos interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

ANEXO I
TABLA SALARIAL 2015

Grupo	Nivel	Salario base anual	Salario base mensual 14 pagas	Salario base hora	Hora extra no festiva	Hora extra festiva
Grupo 1	1	12.587,40€	899,10€	6,99€	6,99€	6,99€
	2	12.587,40€	899,10€	6,99€	6,99€	6,99€
Grupo 2	1	12.285,00€	877,50€	6,83€	6,83€	6,83€
	2	10.444,68€	746,05€	5,80€	5,80€	5,80€
Grupo 3	1	10.078,20€	719,87€	5,60€	5,60€	5,60€
	2	10.078,20€	719,87€	5,60€	5,60€	5,60€
Grupo 4	1	10.078,20€	719,87€	5,60€	5,60€	5,60€
	2	10.078,20€	719,87€	5,60€	5,60€	5,60€
Grupo 5	1	9.162,00€	654,43€	5,09€	5,09€	5,09€
Grupo 6	1	9.162,00€	654,43€	5,09€	5,09€	5,09€

NUMERO 7.418

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE ECONOMIA,
INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO EN GRANADA

ANUNCIO

Resolución de 25 de septiembre de 2015, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de AGUAS LANJARON

VISTO el texto del Convenio Colectivo de AGUAS LANJARON, (con código de convenio nº 18000132011981), acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 21 de julio de 2015 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

CONVENIO COLECTIVO PLANTA ENVASADORA DE LANJARON (Convenio Colectivo 2015-2016)

CAPITULO I**ESTIPULACIONES GENERALES****Artº 1º. AMBITO FUNCIONAL**

Se registrarán por las normas de este Convenio Colectivo, todos los trabajadores al servicio de la Empresa Aguas Fontvella y Lanjarón, S.A, del Centro de Trabajo de la Planta envasadora de Aguas de Lanjarón, sito en Paraje de Fuenteaporta, s/nº de Lanjarón, excluyendo a las personas que desempeñen funciones de carácter directivo y aquellos que no tengan la consideración de trabajador por cuenta ajena, conforme lo dispuesto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 2º. AMBITO TERRITORIAL Y DE APLICACION PERSONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la Planta envasadora sita en Paraje de Fuenteaporta s/nº de Lanjarón, Granada.

Artº 3º. VIGENCIA.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, entrarán en vigor el día de su firma. Sus efectos, salvo los pactados expresamente, serán retroactivos desde el 01 de enero de 2015.

La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años y se extenderá desde el 01-01-2015 hasta el 31-12-2016.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en otro.

Artº 4º. PRORROGA Y DENUNCIA

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes, que deberá hacerse comunicando por escrito a la otra y con una antelación mínima de tres meses respecto a la indicada fecha de terminación de su vigencia.

Artº 5º. COMPENSACION Y ABSORCION

Las retribuciones salariales fijadas en normas legales, promulgadas bajo la vigencia del presente Convenio Colectivo o de cualquiera de sus prórrogas, sólo afectará a los trabajadores a él vinculados cuando la cuantía de tales retribuciones salariales consideradas en conjunto y en cómputo anual fuese superior a las que tuvieran establecidas en el mismo, también en conjunto y en cómputo anual. En este supuesto, los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir la diferencia que existiera entre el régimen salarial del presente Convenio Colectivo y el establecido en dichas normas legales, imputándola a la percepción o percepciones salariales a que correspondan en la forma que acuerde la Comisión Paritaria.

No obstante lo dispuesto anteriormente, cuando las mencionadas normas legales expresamente establecieran que determinados conceptos salariales por ellas fijados fueran objeto de comparación aislada con el correlativo a este Convenio Colectivo, la comparación a que se refiere el párrafo anterior se realizará excluyendo el concepto o conceptos concretos que hubieran de ser objeto de comparación aislada. En tal caso, se efectuará por separado la comparación aislada y el cómputo anual del concepto o conceptos salariales expresamente excluidos con el concepto o conceptos relativos de este Convenio, y se aplicará la evaluación que resulte más favorable al trabajador.

Con relación a lo señalado en los párrafos anteriores de este artículo, se entenderá por salario solamente las percepciones económicas a que se refiere el artículo 26º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6º. COMISION PARITARIA

Se establece la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de tres vocales por la Representación de los Trabajadores y tres vocales por la Representación de la Dirección de la empresa.

El funcionamiento de la Comisión Paritaria se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia; los acuerdos, dentro de cada Representación, se tomarán por mayoría simple. Actuará en primera instancia en todo conflicto que pudiera surgir entre las partes, en particular según lo mandatado en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados c) [procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3] y e) [para entender de cuantas cuestiones establecidas en la ley, así