

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Valencia Frontenis, S.L.

ANUNCIO

Expediente: 46/01/0001/2011

Código: 46002222011986

RESOLUCIÓN de fecha 6 de mayo de 2011 de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa VALENCIA FRONTENIS, S.L.

VISTO el texto del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 12/04/2011 por la comisión negociadora formada por la representación empresarial y el representante del personal, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora y depósito del texto original del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CONVENIO DE EMPRESA

I.- AMBITO DEL CONVENIO.

Artículo 1º.- APLICACION: el presente Convenio regulará las relaciones laborales de la empresa Valencia Frontenis S.L., con domicilio en Cno.Camarena, s/n. de Godella (Valencia).

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1/1995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), lo expresamente pactado en éste Convenio es preeminente sobre la Reglamentación Nacional de Trabajo en Locales de Espectáculos y

En lo no pactado expresamente en éste Convenio se estará a lo que disponga en cada materia la citada Reglamentación, Normas Complementarias y demás legislación vigente

Artículo 2º.- VIGENCIA: la duración del presente Convenio será de un año, a partir del 1º de enero de 2011, independientemente de la fecha de la firma del Convenio.

Artículo 3º.- PRORROGA: el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de 1 mes a su extinción o vencimiento. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, las partes se comprometen a iniciar las nuevas negociaciones en el plazo de 15 días, a partir de la notificación de la denuncia del Convenio ante la otra parte.

Para el supuesto de que en las negociaciones del futuro Convenio no se llegue a un acuerdo ante la expiración del presente Convenio, éste se mantendrá en todas sus condiciones, hasta tanto no se llegue a un acuerdo o Laudo que lo sustituya dictado por la autoridad laboral. Se recomienda a la empresa que en el interín efectúe entregas a cuenta del futuro Convenio.

Artículo 4º.- NO ABSORCION Y GARANTIAS PERSONALES: las condiciones económicas contenidas en éste Convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en la empresa que supongan condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, no podrán ser absorbidas ni compensadas, y subsistirán para aquellos que vienen disfrutándolas.

Artículo 5º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS: todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir tres pagas extraordinarias, que se abonarán los días 15 de marzo, 24 de julio y 20 de diciembre, respectivamente, o el día inmediatamente anterior a las fechas. Cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad completa, ó 30 días de salario base Convenio más la antigüedad correspondiente.

La empresa completará el 100 por ciento de las pagas extraordinarias en cualquier caso de I.L.T., ya sea por accidente de trabajo, incluido el "in itinere", o por enfermedad.

Artículo 6º.- FIESTAS ABONABLES: los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, en el caso de que no se trabajen, serán retribuidos con el salario establecido en la anexa nº I y II, al presente Convenio, ajustándose para las mismas al calendario laboral vigente.

De realizar la empresa actividad laboral en dichos días deberá retribuir a los trabajadores de la siguiente forma:

-- La jornada ordinaria se abonará con un incremento de 150%.

-- En lo no especificado se estará a la legislación vigente.

Artículo 7º.- ANTIGÜEDAD: Los aumentos por antigüedad al personal serán por trienios, percibiéndose por cada trienio un 10% del salario base de convenio. La percepción por antigüedad estará limitada al 70% de lo percibido en concepto de salario base. Llegados a los citados límites, por cada nuevo trienio el trabajador percibirá la cantidad de 48,30 Euros, que se integrarán a lo percibido en concepto de salario base, cantidad que se actualizará de conformidad con las revisiones salariales que se acuerden por las partes firmantes del convenio.

Artículo 8º.- HORAS EXTRAORDINARIAS: la base para el cálculo de las horas extraordinarias se obtendrá de conformidad con lo establecido en el Decreto 2380/73 de 17 de agosto, sobre Ordenación de salario y Orden Ministerial de 22-11-73, que lo desarrolla, (según tabla anexa nº 1, estando en cuanto a normativa a lo que desarrolla el Art. 35 del Estatuto del Trabajador).

Artículo 9º.- PLUS DE NOCTURNIDAD: las horas trabajadas entre el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en el 25% sobre el salario base más antigüedad.

Artículo 10º.-PLUS DE DISTANCIA: se establece un plus de distancia de 0,32 Euros. por Km. a contar desde el lugar de residencia hasta el centro de trabajo, que se percibirá con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011, con la cláusula de revisión salarial.

Artículo 11º.-SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES: la empresa suscribirá, en favor de todos y cada un de los trabajadores un seguro de accidentes que se revaloriza anualmente al vencimiento de la póliza con la compañía REALE SEGUROS, que garantizará:

a) en caso de muerte: 46.907,00 Euros.

b) en caso de invalidez permanente total : 78.158,00 Euros.

I I.- JORNADAS, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 12º.- JORNADA Y HORARIO: la jornada semanal de trabajo del personal afectado por el presente Convenio quedará de la siguiente forma:

- Los trabajadores de funciones comunes y específicas tendrán una jornada semanal de treinta y nueve horas.
- Todo el personal disfrutará de día y medio de descanso retribuido semanal y al menos, de un domingo completo de descanso al mes.

Artículo 13º.- VACACIONES: todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta y un días naturales ininterrumpidos al año y de forma rotativa, estableciéndose de mutuo acuerdo entre la empresa y el delegado de personal o trabajadores.

No obstante, el personal que ingrese en la empresa durante el año, tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones al tiempo trabajado.

Artículo 14º.- LICENCIAS Y PERMISOS: el trabajador, siempre y cuando avise a la empresa con antelación y justifique con posterioridad la causa, tendrá derecho a los permisos retribuidos siguientes:

- a) Veinte días naturales, en caso de matrimonio, a petición del trabajador interesado, los veinte días podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores posteriores al matrimonio. A éstos efectos tendrá la misma consideración el matrimonio civil que el eclesiástico.
- b) Un día, en caso de matrimonio de padres, suegros, hijos o hermanos, tanto sanguíneos como políticos. Este permiso será ampliable por dos días no retribuidos, en caso de desplazamientos fuera de la provincia.
- c) Tres días, por fallecimiento de cónyuge, padres, hermanos o hijos, tanto sanguíneos como políticos, prorrogables a cinco en el caso de que el mismo ocurra fuera de la provincia.
- d) Tres días, en caso de enfermedad grave del cónyuge, padres hermanos o hijos, tanto sanguíneos como políticos, prorrogables a cinco en el caso de que el mismo ocurra fuera de la provincia.
- e) Tres días, en caso de nacimientos de hijos.
- f) Dos días por cambio de domicilio habitual.
- g) En caso de trabajadores que realicen estudios, permiso por exámenes, previa justificación del mismo.

En general, la empresa podrá otorgar cualquier caso de licencia no retribuida, previa solicitud, y siendo la misma justificada con una antelación de 48 horas al inicio de la misma.

Artículo 15º.- MATERNIDAD/PATERNIDAD:

Protección de la Maternidad y Lactancia por riesgos derivados del trabajo

Las evaluaciones de riesgos deberán comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto, o de la lactancia natural en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, adoptando, en su caso, las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del instituto nacional de la seguridad social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto anterior.

Aun aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes si procediera.

Concepto: la maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

a) Periodo de suspensión maternal/paternal: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se podrá distribuir a opción de la interesada, siempre a partir de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. El mismo criterio se tendrá en caso de adopción o acogimiento.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado con un máximo de 13 semanas y el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores a parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

b) Permiso de lactancia: las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadora se podrá acumular el periodo de lactancia en 15 días, a elección de la trabajadora.

c) Podrán solicitar la reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo:

Menores de 8 años.

Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial sin límite de edad que no desempeñe actividad retribuida.

Familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador preavisará al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En caso de despido en el supuesto de guarda legal, la indemnización a tener en cuenta será sobre el salario a jornada completa.

III.- VARIOS.

Artículo 16º.- ROPA DE TRABAJO: La empresa entregará a todo el personal las prendas adecuadas al tipo de trabajo que realicen y sin que en ningún caso el número de ellas sea inferior a dos prendas anuales, una en verano y otra en invierno

Artículo 16º.- ROPA DE.- TRABAJO: la empresa entregará a todo

Artículo 17º.- INSPECCION MEDICA: la empresa se compromete a solicitar del servicio de seguridad e higiene en el trabajo o de su entidad gestora del seguro de accidentes de la Seguridad Social

los oportunos reconocimientos médicos con carácter anual para todo el personal.

Si por causa ajena a la voluntad de la empresa éste reconocimiento no se efectuara en los plazos previstos, la empresa cumplirá facilitando a sus trabajadores permisos retribuidos por el tiempo indispensable para que se realicen, por los correspondientes servicios de la Seguridad Social, a indicación del médico

de cabecera.

Artículo 18º.- DERECHOS SIN DISCRIMINACION: la empresa reconoce la igualdad de los derechos de todos los trabajadores y su igual capacidad para el desempeño de los puestos de trabajo y prohibirá la adopción de medidas discriminatorias por razón de sexo, edad, ideología, raza, religión, nacionalidad, origen, actividad orientación política sindical que pueda afectar a los derechos de los trabajadores.

Artículo 19º.- LIQUIDACION DE ATRASOS ECONOMICOS DERIVANTES DE ESTE CONVENIO: la empresa se compromete a liquidar las diferencias salariales producidas por la retroactividad establecida en el Art. 2º de este Convenio, como máximo sesenta días después de la firma del Convenio

Artículo 20º.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL: Se establece un incremento salarial del 1% para el año 2011. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrado a 31 de diciembre de 2011, fuese superior al 2%, se efectuará una revisión salarial. Tal incremento se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2012, y con efectos de 1º de enero de 2011. Si por el contrario el IPC no superase el 2%, la cláusula de revisión quedaría sin efecto

Artículo 21º.- ASCENSOS POR ANTIGUEDAD

a) Personal administrativo. El pase a Oficial de 2ª se producirá a los cinco años de haber causado alta en la categoría de Auxiliar. El pase a Oficial de 1ª se producirá a los cinco años de haber ascendido a la categoría de Oficial por antigüedad, capacitación o libre designación

b) Personal subalterno y obreros. Los Conserjes, Ordenanzas o Profesionales de Oficio accederán a la categoría de Oficial de 2ª y éstos a Oficial de 1ª, al cumplirse cinco años de su

permanencia en las categorías citadas, o por libre designación.

Artículo 22º.- CAMBIOS: los trabajadores de mutuo acuerdo con la empresa, notificándolo anticipadamente con dos días, podrán cambiar sus vacaciones, así como el descanso semanal, siempre que sean del mismo grupo de trabajo.

Artículo 23º.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: la empresa se compromete a guardar estrictamente las condiciones sobre seguridad y salud que se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LRPL) Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE 10/11/1995).

Artículo 24º.- TABLON DE ANUNCIOS: la empresa deberá poner a disposición de los trabajadores, y en lugar visible, y que no perturbe la organización productiva, tablon de anuncios donde podrán ser colocados por personal o entidades jurídicas responsables los comunicados que consideren de interés sindical y laboral, siendo obligatoria la notificación a la empresa del texto y anuncios a colocar en el tablón. En caso de disconformidad de la empresa, se reunirá el comité de empresa o los delegados de los trabajadores, quienes decidirán sobre la procedencia o no de su colocación y la responsabilidad del mismo.

Artículo 25º.- DERECHO DE REUNION DE LOS TRABAJADORES FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO: los

comités de empresa o delegados de personal podrán solicitar de la empresa reunión en el local de la misma, acompañando en cada caso de comunicación de los puntos a tratar de ella.

Artículo 26º.- DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS COMITES DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL: Conforme a la legislación vigente.

Artículo 27º.- INFORMACION DE LA EMPRESA: la empresa viene obligada a publicar mensualmente en el tablón de anuncios los descuentos que haya efectuado a sus trabajadores en concepto de Seguridad Social e Impuesto de Personas Físicas.

Artículo 28º.- COMISION PARITARIA: será un órgano de interpretación, conciliación arbitraje y vigilancia del presente Convenio. Se compondrá de un Presidente, designado por las partes de éste Convenio, el cual tendrá voz, pero no voto.

Las partes designarán a su vez cuatro vocales, dos representando a la empresa y dos a los trabajadores. La mencionada comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes firmantes del Convenio, poniéndose de acuerdo sobre el lugar, día y hora.

Artículo 29º.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION: Se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 30º.- REGIMEN DISCIPLINARIO:

Ministerio de Trabajo y asuntos sociales (BOE 137 de 9/06/1997). Resolución de 13 de Mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del acuerdo de cobertura de vacíos.

Visto el contenido del acuerdo de cobertura de vacíos alcanzado el día 28 de abril de 1997, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el art.83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del Acuerdo de Cobertura de Vacíos en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Madrid, 13 de mayo de 1997.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO SOBRE COBERTURA DE VARIOS

CAPITULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 17. Principios de ordenación.

1. Las presente normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

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

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

5. La imposición de sanciones por falta muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 18. Graduación de las faltas.

Se considerarán como falta leves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

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

Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se considerarán como faltas graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

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

La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para uso ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

La embriaguez habitual en el trabajo.

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

La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

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

Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como faltas muy graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

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

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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

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

La inobservancia de los servicio de mantenimiento en caso de huelga.

El abuso de autoridad ejercicio por quienes desempeñan funciones de mando.

El acoso sexual.

La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

II) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y del presente artículo.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 19. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

ANEXO I

(1765 horas/año)

(45,25 semanas/año)

(272 días/año)

Tablas de salarios y valoración horas --- Convenio 2.011.

CATEGORIA	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL	ORD.	ORD.	ORD.	ORD.	ORD.
	EUROS	1.TRIE SUP.70%	2.TRIE SUP.70%	3.TRIE SUP.70%	4.TRIE SUP.70%	EUROS	1.TRIE SUP.70%	2.TRIE SUP.70%	3.TRIE SUP.70%	4.TRIE SUP.70%
TECNICOS TITULADOS										
Titulado superior	985,52	1033,82	1082,12	1130,42	1178,72	8,38	8,79	9,20	9,61	10,02
Titulado medio	733,29	781,59	829,89	878,19	926,49	6,23	6,64	7,05	7,46	7,87
ADMINISTRATIVOS										
Gerente	913,42	961,72	1010,02	1058,32	1106,62	7,76	8,17	8,58	8,99	9,40
Jefe de Negociado	913,42	961,72	1010,02	1058,32	1106,62	7,76	8,17	8,58	8,99	9,40
Oficial 1ª	822,91	871,21	919,51	967,81	1016,11	6,99	7,40	7,81	8,23	8,64
Oficial 2ª	760,55	808,85	857,15	905,45	953,75	6,46	6,87	7,28	7,70	8,11
Auxiliar y Telefon	733,29	781,59	829,89	878,19	926,49	6,23	6,64	7,05	7,46	7,87
SUBALTERNOS Y OBREROS										
Encargado	822,91	871,21	919,51	967,81	1016,11	6,99	7,40	7,81	8,23	8,64
Oficial 1ª	822,91	871,21	919,51	967,81	1016,11	6,99	7,40	7,81	8,23	8,64
Oficial 2ª	760,55	808,85	857,15	905,45	953,75	6,46	6,87	7,28	7,70	8,11
Conserje	733,29	781,59	829,89	878,19	926,49	6,23	6,64	7,05	7,46	7,87
Mujer de Limpieza	733,29	781,59	829,89	878,19	926,49	6,23	6,64	7,05	7,46	7,87
Vigilante	735,01	783,31	831,61	879,91	928,21	6,25	6,66	7,07	7,48	7,89
Socorrista	733,29	781,59	829,89	878,19	926,49	6,23	6,64	7,05	7,46	7,87

(Antigüedad 10% más por trienio)

ANEXO II

(1765 horas/año)

(45,25 semanas/año)

(272 días/año)

Tablas de salarios y valoración horas --- Convenio 2.011.

CATEGORIA	+25%	+ 25%	+ 25%	+ 25%	+ 25%	+ 75%	+ 75%	+ 75%	+ 75%	+ 75%
	EUROS	1.TRIE SUP.70%	2.TRIE SUP.70%	3.TRIE SUP.70%	4.TRIE SUP.70%	EUROS	1.TRIE SUP.70%	2.TRIE SUP.70%	3.TRIE SUP.70%	4.TRIE SUP.70%
TECNICOS TITULADOS										
Titulado superior	10,48	10,99	11,50	12,01	12,53	14,67	15,38	16,10	16,82	17,54
Titulado medio	7,79	8,30	8,81	9,33	9,84	10,90	11,62	12,34	13,06	13,77
ADMINISTRATIVOS										
Gerente	9,70	10,21	10,73	11,24	11,75	13,58	14,30	15,02	15,73	16,45
Jefe de Negociado	9,70	10,21	10,73	11,24	11,75	13,58	14,30	15,02	15,73	16,45
Oficial 1ª	8,74	9,25	9,76	10,29	10,80	12,23	12,95	13,67	14,40	15,12
Oficial 2ª	8,08	8,59	9,10	9,63	10,14	11,31	12,02	12,74	13,48	14,19
Auxiliar y Telefon	7,79	8,30	8,81	9,33	9,84	10,90	11,62	12,34	13,06	13,77
SUBALTERNOS Y OBREROS										
Encargado	8,74	9,25	9,76	10,29	10,80	12,23	12,95	13,67	14,40	15,12
Oficial 1ª	8,74	9,25	9,76	10,29	10,80	12,23	12,95	13,67	14,40	15,12
Oficial 2ª	8,08	8,59	9,10	9,63	10,14	11,31	12,02	12,74	13,48	14,19
Conserje	7,79	8,30	8,81	9,33	9,84	10,90	11,62	12,34	13,06	13,77
Mujer de Limpieza	7,79	8,30	8,81	9,33	9,84	10,90	11,62	12,34	13,06	13,77
Vigilante	7,81	8,33	8,84	9,35	9,86	10,94	11,66	12,37	13,09	13,81
Socorrista	7,79	8,30	8,81	9,33	9,84	10,90	11,62	12,34	13,06	13,77

(Antigüedad 10% más por trienio)

ANEXO III

(1765 horas/año)

(45,25 semanas/año)

(272 días/año)

Tablas de salarios y valoración horas --- Convenio 2.011.

CATEGORIA	+150%	+150%	+150%	+150%	+ 150%
	EUROS	1. TRIE SUP.70%	2. TRIE SUP.70%	3. TRIE SUP.70%	4. TRIE SUP.70%
TECNICOS TITULADOS					
Titulado superior	20,95	21,98	23,00	24,03	25,05
Titulado medio	15,58	16,60	17,63	18,65	19,68
ADMINISTRATIVOS					
Gerente	19,40	20,43	21,45	22,48	23,50
Jefe de Negociado	19,40	20,43	21,45	22,48	23,50
Oficial 1ª	17,48	18,50	19,53	20,58	21,60
Oficial 2ª	16,15	17,18	18,20	19,25	20,28
Auxiliar y Telefon	15,58	16,60	17,63	18,65	19,68
SUBALTERNOS Y OBREROS					
Encargado	17,48	18,50	19,53	20,58	21,60
Oficial 1ª	17,48	18,50	19,53	20,58	21,60
Oficial 2ª	16,15	17,18	18,20	19,25	20,28
Conserje	15,58	16,60	17,63	18,65	19,68
Mujer de Limpieza	15,58	16,60	17,63	18,65	19,68
Vigilante	15,63	16,65	17,68	18,70	19,73
Socorrista	15,58	16,60	17,63	18,65	19,68

(Antigüedad 10% más por trienio)

2011/15008