

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4 *RESOLUCIÓN de 2 de octubre de 2015, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Lorca Project Gestión Integral de Servicios, Sociedad Limitada” (código número 28100841012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Lorca Project Gestión Integral de Servicios, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 25 de junio de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Madrid, a 2 de octubre de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE “LORCA PROJECT GESTIÓN INTEGRAL DE SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA”

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes negociantes.*—Las partes firmantes del presente convenio colectivo, una vez habiéndose reconocido plena capacidad para negociar, son:

- Por parte de los trabajadores, don Pablo Herrera de la Muela, en calidad de Delegado de personal.
- Por la parte empresarial, don Carlos Cortés del Niño, en calidad de administrador único.

Art. 2. *Ámbito de aplicación territorial.*—Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo establecidos, o que en el futuro pudieran establecerse, de la empresa en la provincia de Madrid.

Art. 3. *Ámbito funcional.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa “Lorca Project Servicios Integrales, Sociedad Limitada”, y sus trabajadores y trabajadoras, dedicados a prestar servicios externos a empresas, los cuales vienen recogidos en el objeto social de la compañía, siendo los mismos los de conducción y transporte de mercancías y paquetería; asistencia administrativa, técnica o comercial a otros organismos; limpieza de edificios, oficinas, apartamentos, establecimientos de hospedaje y zonas deportivas y jardines; mantenimiento integral de todo tipo de instalaciones industriales y de edificios en general, en los cuales se incluyen la fontanería, pequeños trabajos de reparación, acondicionamiento de aire, calefacción y trabajos de electricidad; servicios de conserjería en edificios residenciales e industriales; servicio de asistencia en congresos, convenciones, eventos culturales y/o deportivos; servicio de lavandería a empresas, así como cualquier otro servicio, a clientes externos, que venga recogido en el objeto social de la empresa.

Art. 4. *Ámbito personal.*—El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo de todo el personal que preste sus servicios para la empresa “Lorca Project Servicios Integrales, Sociedad Limitada”, dentro de su ámbito de dirección y organización, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación vigente. Queda excluido del mismo el personal de alta dirección, cuyas relaciones laborales de carácter especial está sujeta a lo dispuesto por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Art. 5. *Vigencia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma, con independencia de su registro ante la autoridad laboral, y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. No obstante, los efectos económicos surtirán efecto desde el 1 de enero de 2015.

La vigencia del presente convenio será de cinco años, desde 1 de enero de 2015 hasta 31 de diciembre de 2019.

Art. 6. *Prórroga y denuncia.*—El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes mediante comunicación escrita a la otra, y a la autoridad laboral, de manera fehaciente con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización del mismo.

De no mediar denuncia formal por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por un año.

Art. 7. *Revisión salarial.*—Durante la vigencia del presente convenio, se pacta una revisión salarial, sujeta a la subida del IPC interanual, con un máximo del 0,50 por 100 para el año 2016, 0,50 por 100 para el año 2017, 0,50 por 100 para el año 2018 y 0,50 por 100 para el año 2019, respecto de las tablas del Anexo I.

Art. 8. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*—La parte que desee denunciar el convenio deberá comunicarlo a la otra parte, de manera fehaciente, al menos con treinta días de antelación a la fecha de su vencimiento. De no existir denuncia en el plazo anteriormente establecido, quedará prorrogado tácitamente por período de un año.

Art. 9. *Vinculación a la totalidad.*—En el caso de que la jurisdicción competente declare nulo alguno de los artículos del presente convenio, serán estos los que queden sin efecto, subsistiendo el resto del articulado, entrando en vigor en la fecha en el mismo previstas, quedando las partes emplazadas para la negociación del nuevo texto del artículo declarado nulo.

Art. 10. *Igualdad de trato y no discriminación.*—Las partes firmantes del presente texto, adoptan los siguientes principios generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores pertenecientes a la empresa “Lorca Project Gestión Integral de Servicios, Sociedad Limitada”, en su centro de trabajo de Madrid:

1. Tendrán preferencia de ingreso en la empresa el género menos representativo en la misma, sin que ello se haga en detrimento a los méritos e idoneidad de los candidatos.

2. Fijar criterios de contratación, formación y promoción del género menos representado dentro del grupo profesional que se trate.

3. La conversión de contratos temporales en indefinidos, que favorezcan al género menos representado en el grupo profesional que se trate.

4. Al estudio, y en caso de que proceda, establecimiento de sistemas de selección clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad, para obtener así una distribución más equilibrada en los mencionados puestos.

6. A recoger que las ausencias debidas a maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses.

7. La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razones de sexo, y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Art. 11. *Compensación, absorción y garantía "ad personam"*.—Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación de este convenio colectivo, a igualdad de ocupación, función y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará como un complemento personal transitorio. Dicho complemento, podrá ser absorbido y compensado con los incrementos salariales que se pacten en el presente convenio colectivo.

Operará la compensación y absorción prevista en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones calculada a tenor de lo establecido en el apartado anterior, por todas las mejoras retributivas.

Art. 12. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio*.—En el plazo máximo de dos meses, desde la firma del presente convenio colectivo, se creará una comisión paritaria constituida por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa firmantes del convenio colectivo, cuya función será la de interpretación y aplicación del texto articulado del convenio, incorporando al mismo el resultado de sus acuerdos.

Esta comisión estará compuesta por dos vocales, como máximo, por cada parte negociante, además de otros dos suplentes por cada una de ellas. En caso de que las partes así quisieran, estas podrán ir acompañadas de un asesor por cada una de ellas, y se designará un presidente y secretario, quien tomará nota de la temática de cada reunión, y levantará acta sobre la misma.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la comisión paritaria se someterán expresamente al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Capítulo II

Condiciones económicas

Art. 13. *Concepto retributivos*.—La retribución de cada trabajador estará compuesta por los conceptos retributivos que figuran en la tabla Anexa I para cada nivel salarial.

— Conceptos salariales:

- Salario base.
- Nocturnidad.
- Horas extraordinarias.
- Plus festivo.
- Plus especialidad.

— Conceptos extrasalariales:

- Plus de transporte.
- Dietas.

Art. 14. *Salario base*.—El salario base, que se devengará por día natural, es el que se especifica para cada nivel salarial en la tabla Anexa I.

Art. 15. *Nocturnidad*.—Las horas trabajadas entre las 22.00 y las 6.00 tendrán consideración de hora nocturna, y se incrementarán en un 20 por 100 sobre el salario base.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se computarán como horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria máxima establecida en el presente convenio colectivo.

Las horas extras se compensaran con tiempos de descanso equivalente a las horas extras realizadas dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las mismas.

Art. 17. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal afectado por el texto del presente convenio colectivo percibirá dos pagas extraordinarias anuales, Paga de Verano y Paga de Navidad, cuya cuantía será de treinta días de salario base previsto en el presente convenio.

Las fechas de pago y devengo de las mencionadas pagas serán:

- Paga de Verano: Se percibirá la cuantía correspondiente a dicha paga extraordinaria entre los días 1 y 15 de julio de cada año, siendo el período de devengo de las mismas el comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio.
- Paga de Navidad: Se percibirá la cuantía correspondiente a dicha paga extraordinaria entre los días 1 y 20 de diciembre, siendo el período de devengo de la misma desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Art. 18. *Plus de transporte.*—El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá un concepto extrasalarial de transporte, el cual se devengará por día efectivamente trabajado, y cuya cuantía viene especificada en la tabla anexa I.

Art. 19. *Dietas.*—En el caso de que un miembro del personal afectado por el presente convenio tuviera que desplazarse por necesidades del servicio fuera de la localidad o área metropolitana en la que habitualmente preste sus servicios, o salga de la localidad para la que ha sido contratado, este tendrá derecho al percibo de dietas, que serán devengadas diariamente, ascendiendo las mismas a las siguientes cantidades:

- Sin pernocta: 15 euros.
- Con pernocta: 30 euros.

Art. 20. *Plus de festivos.*—El personal que por necesidades del servicio, realizase su trabajo en domingo o festivo, salvo que estos días se encuentren incluidos en su jornada habitual pactada, podrá optar entre un período de descanso semanal igual al período trabajado, percibiendo el plus detallado en la tabla Anexa I, por hora trabajada, o acumular el descanso que corresponde al tiempo trabajado, y disfrutarlo, en la fecha en que acuerde con la empresa, según las necesidades del servicio.

Art. 21. *Plus especial.*—El personal afectado en el presente convenio, percibirá un plus de especialidad, en función del nivel profesional en que se encuentre encuadrado en el artículo 24 del presente convenio, y cuyo importe se detalla en el Anexo I.

Capítulo III

Condiciones de trabajo

Art. 22. *Jornada de trabajo.*—La jornada ordinaria anual durante la vigencia del convenio será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual, siendo la jornada máxima semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

El personal cuya jornada continuada exceda de seis horas, dispondrá de quince minutos de descanso, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Con el fin de ajustar la jornada máxima anual a los períodos punta y preservar el empleo, la empresa dispondrá de ochenta horas al año de trabajo efectivo por trabajador, de libre disposición y distribución irregular, sin que la misma pueda exceder de diez horas diarias. La empresa deberá preavisar al trabajador con cinco días hábiles de antelación. El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, o bien, con reducciones de jornada, coincidiendo en este último caso, con la finalización de la misma. La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso tendrá cómputo anual, de forma que procederá indistintamente, la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, pudiendo producirse la compensación, con carácter previo, o con posterioridad, a los períodos de mayor carga de trabajo.

Art. 23. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales, y se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural, y en todo caso, antes del 31 de enero del año siguiente, para el personal de nuevo ingreso de la empresa.

Las retribuciones durante el período de vacaciones serán de treinta días de Salario base, Plus de Transporte y Plus Especial.

Art. 24. *Licencias retribuidas.*—Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de las siguientes licencias, sin pérdida de retribución y previa comunicación y justificación, en los casos que seguidamente se detallan:

- Matrimonio: La licencia del trabajador por matrimonio será de quince días, teniendo que comunicar este el disfrute de dicha licencia por escrito en el período de tres meses antes del disfrute efectivo. En el plazo de diez días desde la reincorporación de la mencionada licencia, el trabajador deberá acreditar, mediante certificado del Registro Civil, o Libro de Familia, la celebración del matrimonio.
- Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento: En este caso la licencia será de dos días, debiendo acreditar el nacimiento mediante la partida de nacimiento o Libro de Familia, que deberá ser entregado en el plazo de diez días, cuando por tal motivo el trabajador necesitara desplazarse de su domicilio habitual, el plazo de la licencia se aumentará a cuatro días.
- Traslado de domicilio: La licencia por traslado de domicilio habitual será de un día.
- Cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal: Se concederá una licencia por tiempo indispensable para el cumplimiento del mencionado deber, según la legislación vigente.
- Muerte de parientes hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad: Le corresponderá al trabajador cuando concurren tales circunstancias dos días de licencia, siempre que se traten de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que el desplazamiento del trabajador se realice a más de 250 kilómetros, la licencia se elevará a cuatro días. La empresa podrá requerir al trabajador de que demuestre los fallecimientos de los familiares mediante partida de defunción o Libro de Familia.
- Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: En los casos de que la licencia sea concedida por motivos de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, el trabajador tendrá derecho a una licencia de dos días. En los casos en que el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 250 kilómetros, la licencia aumentará a cuatro días.

En los casos de los trabajadores nocturnos que tengan una intervención quirúrgica programada, podrán iniciar el disfrute de la licencia desde la jornada anterior a la operación.

Capítulo IV

Organización del trabajo

Art. 25. *Contratación.*—El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada conforme a la legislación vigente en el momento de su celebración.

Los contratos de arrendamientos de servicios concertados por la empresa con terceros se considerarán como una actividad sustantiva dentro de la actividad normal de la empresa, y podrán ser cubiertos con contratos para obra y servicio determinado, cuya duración estará vinculada a la vigencia del contrato de arrendamiento de servicio objeto del mismo.

Art. 26. *Clasificación profesional.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio, se clasificarán en Niveles Profesionales de acuerdo con las funciones que a continuación se relacionan:

Grupo profesional 0. Criterios generales. Integrarán este grupo el personal que dirige y planifica y coordina las actividades propias de la empresa. Sus funciones comprenden, entre otras, la elaboración de la política de organización, de recursos humanos y el control de las actividades de la organización de toma de decisiones participando en su elaboración, desempeñan altos puestos de dirección.

Se integran en este nivel las siguientes categorías:

- Director General y Gerente.

Grupo profesional 1. Criterios generales: Funciones que supongan tareas de carácter técnico y de supervisión de actividades realizadas por colaboradores, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad y que requieran necesariamente la posesión de titulaciones de licenciatura o equivalentes.

Se integran en este nivel las siguientes categorías:

- Director de Recursos Humanos, Director Financiero, Jefe de Personal.

Grupo profesional 2. Criterios generales: Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido alto de actividad intelectual y de interacción humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica con autonomía dentro del proceso productivo y que requieran necesariamente para su realización la posesión de titulaciones de licenciatura, diplomatura o equivalentes.

Se integran en este nivel las siguientes categorías:

- Jefe de Administración, Jefe de Contabilidad, Jefe de Departamento Comercial, Jefe de Informática, Técnico Prevención Riesgo Laborales.

Grupo profesional 3. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que, bajo supervisión, exijan habitualmente de iniciativa para su ejecución, comportando la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudadas por otro u otros trabajadores.

Se integran en este nivel las siguientes categorías:

- Telefonistas/recepcionistas con conocimiento de dos o más idiomas extranjeros, oficial de 1.ª de oficio, informático, comercial especializado, cocinero/a.

Grupo profesional 4. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que bajo instrucciones, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas bajo supervisión de un superior.

Se integran en este nivel las siguientes categorías:

- Oficiales de segunda albañil, carpintero, mecánico, electricista, pintor, fontanero, administrativo y otras profesiones.
- Telefonistas/recepcionistas, capataz, jefe de equipo, encargado de sección, repartidor con permiso de conducir C, D, E, encargado de almacén, camarero/a, ayudante y camarera/o de pisos.

Grupo profesional 5. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período de adaptación.

Se integran en este nivel las siguientes categorías:

- Oficiales de tercera albañil, carpintero, mecánico, electricista, pintor, fontanero, administrativo y otras profesiones.
- Conductor, carretillero, cristalero, abrillantador, auxiliar de servicios, azafata, asistente personal, repartidor, motorista, mensajero, jardinero, auxiliar administrativo, taquillero, auxiliar de caja, vigilante, controlador de accesos, conserje, especialista y mozo limpieza preventiva.

Grupo profesional 6. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, actividades manuales, peonaje, carga y descarga, limpieza, utilización de máquinas sencillas que no requieran adiestramiento especial y conocimientos específicos, personal auxiliar de acompañamiento de personas, transporte manual, así como otras tareas subalternas.

Se integran en este nivel las siguientes categorías:

- Ordenanza, auxiliar de apoyo, auxiliar de lencería, peón, almacenero, mozo, conserje, celador, taquillero, auxiliar de pedidos, telefonista, verificador, reponedor, empaquetador, recepcionista, teleoperador, auxiliar servicio doméstico, portero, limpiador/a, lavandera, planchadora, listero, cobrador, pinche, botones.

Art. 27. *Lugar de prestación de servicios.*—La prestación de servicios se efectuará, de manera general, en el centro de trabajo para el que el trabajador haya sido contratado. En circunstancias en las por razones organizativas, la empresa tuviera que desplazar a los trabajadores, a cualesquiera de las dependencias de la empresa que se encontraran en los distintos centros de trabajo, la Dirección de la Empresa tendrá la facultad de destinarlos a las mencionadas dependencias, respetando los límites de la movilidad funcional.

De igual modo, podrá cambiar a los trabajadores de centro de trabajo dentro de la misma localidad o área metropolitana, entendiéndose como tal las concentraciones urbanas o industriales agrupadas alrededor de un municipio y que formen con aquel una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente se encuentren en municipios diferentes, siempre que estén comunicados por un servicio público a intervalos no superiores

a media hora entre la entrada y salida de los trabajadores. En los casos de servicios de mantenimiento y reparación, se entenderán como área metropolitana, las poblaciones que se sitúen en un radio de 20 kilómetros de distancia de la localidad donde esté constituido el domicilio social de la empresa.

Art. 28. *Movilidad funcional*.—La movilidad funcional dentro de la empresa, tanto para la realización de trabajos superiores o inferiores al grupo profesional del trabajador, solo será posible siempre que existan razones técnicas u organizativas, y por el tiempo imprescindible para la atención de las tareas que se requieran. Además se efectuará en consonancia con las titulaciones académicas y profesionales del trabajador, así como con el máximo respeto hacia la dignidad del trabajador.

Los casos de movilidad funcional no podrán derivar en causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación al puesto de trabajo, sin embargo, los trabajadores que realicen funciones superiores a las específicas de su categoría, tendrán derecho a una remuneración por el desempeño de estas funciones, mientras que en caso de que el trabajador tuviera que desempeñar funciones inferiores a las que se le atribuye a su puesto de trabajo, este seguirá percibiendo su retribución original.

Capítulo V

Otras disposiciones

Art. 29. *Prendas de trabajo*.—Tendrán consideración de uniformes y distintivos las prendas y efectos personales que el trabajador deberá utilizar de forma obligatoria, para mantener la buena imagen y presentación de la empresa ante los clientes, de manera que estos puedan ser distinguidos ante los mismos por su puesto de trabajo, cargo y funciones durante los servicios que se realicen. A estos efectos la empresa entregará a los empleados con funciones operativas, cada dos años, las siguientes prendas:

- Dos camisas/camisetas de verano.
- Dos camisas/camisetas de invierno.
- Una corbata. En caso de que se precise.
- Dos pantalones de invierno.
- Dos pantalones de verano.
- Un anorak. En caso de que se precise.
- Un chaquetón. En caso de que se precise.
- Un cinturón. En caso de que se precise.

Los trabajadores tendrán la obligación de mantener los uniformes y prendas que la empresa les facilite limpios y en buen estado durante el servicio, de manera que la presentación ante los clientes sea la correcta y deseada.

A la finalización de la relación laboral, los trabajadores tendrán la obligación de devolver a la empresa las prendas y distintivos que esta les haya entregado.

Capítulo VI

Acción sindical

Art. 30. *Derechos sindicales*.—La empresa respetará el derecho de los trabajadores a su libre sindicación, no estando sujeto el empleo de un trabajador a su renuncia o renuncia a la afiliación sindical. De Igual modo se respetará los derechos de los trabajadores afiliados a cualquier sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad de la empresa.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Art. 31. *Régimen disciplinario*.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas serán graduadas dependiendo de su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves o muy graves.

Art. 32. *Faltas leves.*—1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. No comunicar a la empresa ni justificar las faltas al trabajo, los cambios de domicilio o cualquier variación de circunstancias que tengan trascendencia a efectos laborales.

3. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pueda demostrar la imposibilidad de hacerlo.

4. El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, siendo este superior a cinco minutos.

5. La falta de aseo o limpieza personal. Cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o superiores jerárquicos podrá ser considerada falta grave o muy grave.

6. La falta de entrega del parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Art. 33. *Faltas graves.*—1. La reincidencia en las faltas leves en el período de un trimestre, excepto la falta de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada.

4. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos. Si el incumplimiento se produce de manera persistente o con quebranto manifiesto de la disciplina podrá ser considerado falta muy grave.

5. Incumplimiento de las obligaciones referentes a la prevención de riesgos laborales, siempre que no entrañen riesgo de daño para el trabajador, sus compañeros/as o terceras personas.

6. Descuidar y no mantener en condiciones óptimas el material puesto a disposición del trabajador por la empresa.

7. La simulación de enfermedad o accidente.

8. La negligencia, imprudencia o descuidos en el trabajo cuando provoquen un daño para la Empresa.

Art. 34. *Faltas muy graves.*—1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.

2. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada cuando como consecuencia de la misma se causa un daño o perjuicio para la empresa.

3. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.

4. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa, o de las personas en cuyas instalaciones se realicen las prestaciones de los servicios.

5. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación de los mismos.

6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.

7. El hacer desaparecer uniformes y útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolor, negligencia o imprudencia inexcusable.

8. El abuso de autoridad sobre los empleados.

9. Las agresiones verbales, físicas o psíquicas por parte de los trabajadores cualesquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio.

10. El acoso sexual.

11. La competencia desleal.

12. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

13. Los malos tratos de palabra u obra o enfrentamientos físicos con los compañeros de superior o inferior categoría, provocar o participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en los centros de trabajo.

14. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

15. Incumplimiento de las obligaciones referentes a la prevención de riesgos laborales, siempre que entrañen riesgo de daño para el trabajador, sus compañeros/as o terceras personas.

Art. 35. *Sanciones.*

- Por falta leve: Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por falta muy grave:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días.
 - b) Despido.

Art. 36. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2015

SALARIO MENSUAL

	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ESPECIAL
Nivel 0	900,00 €	70,00 €	500,00 €
Nivel 1	900,00 €	70,00 €	400,00 €
Nivel 2	850,00 €	70,00 €	350,00 €
Nivel 3	750,00 €	70,00 €	200,00 €
Nivel 4	700,00 €	70,00 €	175,00 €
Nivel 5	675,00 €	70,00 €	150,00 €
Nivel 6	675,00 €	70,00 €	130,00 €

- PLUS DE FESTIVOS: 20,24 €/Día

SALARIOS ANUALES

	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ESPECIAL	PAGA EXTRA	TOTAL
Nivel 0	10800,00	840,00	6000,00	1800,00	19440,00
Nivel 1	10800,00	840,00	4800,00	1800,00	18240,00
Nivel 2	10200,00	840,00	4200,00	1700,00	16940,00
Nivel 3	9000,00	840,00	2400,00	1500,00	13740,00
Nivel 4	8400,00	840,00	2100,00	1400,00	12740,00
Nivel 5	8100,00	840,00	1800,00	1350,00	12090,00
Nivel 6	8100,00	840,00	1560,00	1350,00	11850,00

(03/29.965/15)

