



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: CLUB NÁUTICO DE SEVILLA
Expediente: 41/01/0205/2024
Fecha: 18/09/2024
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: MIGUEL PEREZ ROCAMORA
Código 41004252012004.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa Club Náutico de Sevilla (cod 41004252012004), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2028.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa Club Náutico de Sevilla (cod 41004252012004), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2028.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



Convenio Colectivo Estatutario de Trabajo de La empresa Club Náutico Sevilla

Artº 1.- Ámbito personal.

Este Convenio será de aplicación a todo el personal que presta servicios por cuenta y bajo la dependencia del Club Náutico Sevilla a exclusión expresa de los entrenadores / directores técnicos que prestan servicios bajo la organización del Club y alta dirección.

Artº 2.- Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el B.O.P. si bien tendrá efectos económicos al 1 de enero de 2024, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artº 3.- Prórroga y denuncia.

Llegada la fecha de su vencimiento, se entenderá prorrogado por años sucesivos a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por finalizado definitivamente mediante denuncia que habrá de formularse, al menos, con la antelación de un mes a la fecha de terminación.

Artº 4.- Comisión Paritaria.

Las cuestiones derivadas de la interpretación o aclaración de éste Convenio se resolverán sometiendo a la jurisdicción y organismo que corresponda el objeto litigioso a solucionar, de acuerdo con la normativa legal vigente.

No obstante, y antes de ello, las partes firmantes se comprometen a intentar previamente una conciliación ante la Comisión Paritaria constituida por la Comisión De liberadora de éste Convenio. El Presidente y el Secretario de dicha Comisión Paritaria, de no existir acuerdo, serán elegidos por sorteo y tales cargos corresponderán uno a cada parte.

A instancias de cualquier parte se reunirá dicha Comisión para tratar o interpretar aquellos asuntos que se consideren convenientes, reunión que se realizará en el plazo de un mes desde su petición. Especial consideración tendrán las incidencias o adaptaciones de toda la nueva legislación y que tengan relevancia en la actividad desarrollada por el Club.

Artº 5.- Compensación y absorción.

Las retribuciones que se establezcan en este Convenio compensarán y absorberán cualquiera otras existentes en el momento de entrar en vigor el mismo, cualquiera que sea la naturaleza en origen de su existencia.

Artº 6.- Clasificación del personal.

El personal que presta servicios para el Club Náutico Sevilla se clasificará, según el tipo de relación laboral que mantenga con la empresa, en una de las siguientes modalidades:

a) Fijos de plantilla, aquellos que prestan servicios de forma permanente sin estar sometido a plazo o término alguno en su contratación.

b) Fijos discontinuos, aquellos trabajadores que desarrollen trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación que el Estatuto de los Trabajadores recoge para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

c) Personal eventual. Aquel que presta sus servicios cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exijan, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

d) Personal interino. Aquellos trabajadores que se contraten por escrito para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que el contrato de trabajo especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución, obligándose la empresa a contratar a trabajadores para cubrir dichas eventualidades.

e) Trabajadores a tiempo parcial. Son aquellos trabajadores contratados para prestar servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas respectivamente inferiores a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo periodo de tiempo.

Artº 6.- Ingresos.

Para la admisión de trabajadores al servicio de la empresa se estará, en todo caso, a la normativa vigente en materia de empleo y colocación.

Artº 7.- Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba para los trabajadores de nuevo ingreso de la siguiente duración:

- Técnicos titulados: seis meses.
- Resto del personal: tres meses

Artº 8.- Principios de ordenación.

La estructura profesional regulada en el presente Convenio es meramente enunciativa, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.

Artº 9.- Grupos profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. La clasificación se realizará en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Los trabajadores afectados por el presente convenio serán clasificados mediante tres grupos profesionales:

Grupo Dirección

Nivel I: Gerente

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de todas las áreas funcionales de la empresa.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y pueden ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo; o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Nivel II: Conserjes

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

La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Grupo Administración

Nivel I: Técnico

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y pueden ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo; o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Nivel II: Auxiliar

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.

Grupo 2. Instalaciones

Nivel I: Técnico

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. Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Nivel II: Auxiliar

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.

La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Nivel III: Limpiadora

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas. La formación requerida equivale a graduado escolar, que puede suplirse con la experiencia.

Artº 10.- Revisión salarial.

Actualización de las tablas conforme al IPC real (no aplicación de previsión de IPC), esta actualización se realizará cuando se publique el IPC real del año anterior, en caso de IPC positivo se abonarán los atrasos, en caso de IPC negativo no se actualizarán las tablas, ni habrá devolución de importes a la Empresa.

Igualmente, el salario base que haya sido pactado entre empresa y trabajador, se actualizará conforme al párrafo anterior de este mismo artículo.

Artº 11.- Salario base.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un salario base cuya cuantía se refleja en la Tabla Salarial contenida en el Anexo I.

Artº 12.- Pagas extraordinarias.

Se establecen cuatro pagas extraordinarias de treinta días cada una, a abonar en los meses de marzo, Julio, octubre y diciembre, su cómputo se hará sobre el salario base.

El personal que ingrese o deje de prestar sus servicios, cualquiera que sea la causa, durante el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de dichas pagas y en relación al tiempo trabajado.

Artº 13.- Plus Transporte

Se establece un plus extrasalarial en concepto de compensación para el transporte urbano, sea o no utilizado por el trabajador. Dicho plus se devengará por día real de trabajo, exceptuándose, por tanto, los días de descanso semanal, los festivos no trabajados, las vacaciones y las faltas derivadas de I.T. El plus asciende a 8,50 euros diarios. A dicha cuantía se le aplicará la revisión salarial prevista en el artículo 10 de éste Convenio.

Artº 14.- Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que, de manera voluntaria, el trabajador decida realizar a solicitud de la empresa sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Podrán ser abonadas a razón de 27,84€, sin distinción de categoría profesional o antigüedad; o compensadas a hora y media de descanso por cada hora extra. Los años siguientes el valor de la hora experimentará el incremento correspondiente a los respectivos IPC, de acuerdo con el artículo 10.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Artº 15.- Plus de nocturnidad

Se percibirá un plus de nocturnidad en concepto de remuneración complementaria para quienes presten servicios en horas comprendidas entre las veintidós y las seis. Su cuantía queda fijada en 4,15€ por hora realizada. Los años siguientes el valor de la hora experimentará el incremento correspondiente a los respectivos IPC, de acuerdo con el artículo 10.

Artº 16.- Ropa y uniformes

Los personales de Instalaciones recibirán dos uniformes y un par de zapatos en invierno y otros dos uniformes y par de zapatos en verano. La fecha de entrega será Marzo y octubre.

Quienes realicen trabajos con productos que deterioren excesivamente la ropa de trabajo, percibirán un tercer uniforme y el calzado correspondiente.

Artº 17.- Desplazamientos y dietas

Los trabajadores, que, por necesidades de la empresa, tuvieran que desplazarse fuera de Sevilla capital percibirán, diariamente y con independencia de los conceptos salariales que les correspondan, por el concepto de dietas las cantidades siguientes:

Dieta completa: 81,13 €uros

Media Dieta: 43,81 €uros

Este importe se incrementará a lo correspondiente respectivo del IPC, de acuerdo con el artículo 10.

Artº 18.- Anticipos.

La empresa constituirá un Fondo de Anticipos a razón de 1.000 euros por cada trabajador indefinido. El mismo será para atender gastos urgentes, perentorios y apremiantes de los trabajadores, justificados, en todo caso, con la documentación pertinente, dentro del mes siguiente a la concesión. El plazo máximo de compensación será de un año, aquellos trabajadores que tengan sus pagas extras prorrateadas, lo devolverán en sus doce recibos de salarios y aquellos que no tengan prorrateadas las mismas, podrán hacerlo en sus dieciséis recibos salariales. En caso de cese por cualquier causa, el importe pendiente será descontado de la liquidación que, en su caso, corresponda.

Será preceptiva para la concesión del anticipo la conformidad del representante de los trabajadores, toda vez que, por ser dicho Fondo limitado, ha de evitarse su distribución para necesidades superfluas.

Este importe se incrementará a lo correspondiente respectivo del IPC, de acuerdo con el artículo 10.

Artº 19.- Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral que será de 39 horas para todos los trabajadores y dos días de descanso semanal.

El cómputo anual de la jornada 1.716 horas. Para la distribución horaria se estará asimismo a lo previsto en el artículo 34.2 del E.T.

Los trabajadores tendrán 20 minutos diarios de descanso durante la jornada, que computará como tiempo de trabajo efectivo.

No obstante, si la jornada laboral sufriera alguna modificación por parte de la legislación que en cada momento se apruebe, será aplicable dicha modificación, dejando sin efecto lo expuesto anteriormente.

Artº 20.- Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio, sin distinción de categoría profesional o antigüedad, disfrutará de un descanso vacacional retribuido de 23 días laborales al año, pudiendo ser disfrutado hasta el 31 de enero del año siguiente. Durante el periodo vacacional, siempre computará dos días de descanso cada cinco días, completando la semana.

Quienes ingresen en el transcurso del año, tendrá derecho a su disfrute en la parte proporcional que les corresponda por el tiempo trabajado dentro de ese año natural.

Los trabajadores del grupo de Administración tendrán derecho al disfrute voluntario de hasta dieciséis días laborales en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre a cuenta de los veintitrés que comprenden el periodo vacacional.

Los trabajadores del grupo de Instalaciones y Conserjes tendrán derecho al disfrute voluntario de hasta trece días laborales en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre a cuenta de los veintitrés que comprenden el periodo vacacional.

Se elaborará un calendario de vacacional antes del 30 de abril de cada año.

Los trabajadores deberán comunicar su solicitud de vacaciones con al menos, un mes de antelación a la fecha prevista para el disfrute, debiendo la empresa autorizar dicha solicitud en el plazo de cinco días. La falta de respuesta de la empresa sobre tal extremo supondrá autorización del periodo vacacional solicitado.

En todo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores sobre vacaciones anuales.

El computo de inicio de las vacaciones no se podrá realizar en festivo o en un día de descanso del trabajador.

Artº 21.- Permisos.

El trabajador, siempre que avise con una antelación mínima de 72 horas, tendrá derecho a disfrutar de tres días anuales de licencia o permiso retribuido por asuntos propios, siempre y cuando no coincida su petición para una determinada fecha con la de otro trabajador del mismo servicio. En tal caso se concederá a quién hubiese hecho antes la solicitud. Estos permisos podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

Dichos permisos no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales retribuidas previstas en el presente Convenio.

Horas Médicas: el trabajador tendrá derecho asistir a consultas médicas, debiendo avisar con la mayor antelación posible y presentar la justificación posteriormente.

Permiso retribuido de cinco días, por accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho,

así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera cuidados efectivos de aquella. Es el trabajador quien define el día de inicio del permiso que siempre empezará en día laborable, no computando los días de descanso del trabajador. Este permiso se permitirá disfrutarlo en días no consecutivos, siempre que haya un acuerdo entre empresa y trabajador, procurando finiquitarlo a los 15 días del comienzo de este derecho.

Artº 22.- Días festivos.

Los trabajadores que presten servicios en alguno de los días festivos de los catorce anuales que figuran en el calendario oficial, el tiempo trabajado se les considerará de horas extras a todos los efectos.

Si cayera en su día de descanso y lo trabajara, se considerarán horas extras y tendrán que descansar esas horas dentro de los quince días siguientes. Si no lo trabajara, igualmente tendrá que descansar esas horas, dentro de los quince días siguientes.

Los cuatro días festivos en los que el Club permanece cerrado, esto es, 25 de diciembre, 1 de enero, jueves y Viernes Santos, se devengarán 7 horas a un valor del 50% sobre el valor de la hora extraordinaria.

Los servicios de días festivos y de guardia, siempre se ofrecerá para que lo realicen los empleados del Club, antes que los de contratas.

Artº 23.- Premios, ayudas y jubilaciones.

Se establecen las siguientes ayudas:

- 225,04 €uros por cada año de servicio a todo trabajador que se jubile por cualquier causa o que sea declarado por el I.N.S.S. en situación de Incapacidad Permanente. El último año se prorrateará la ayuda por los meses que queden

- En caso de fallecimiento de un trabajador, cualquiera que sea su tiempo de servicio, el Club entregará a los familiares que convivieran con él al momento de la muerte, la cantidad de 2.400,90 €uros.

- 225,04 €uros por cada hijo menor de veinticinco años, ello siempre que el trabajador se encuentre en activo en el momento de ocurrir el óbito.

- 135,03 €uros anuales por cada hijo que conviva con el trabajador hasta la edad de los 25 años, siempre que se encuentre matriculado en Guardería /Centro Preescolar, curse estudios reglados o estudios para obtener una titulación. Esta cantidad será abonada por la empresa en el mes de septiembre de cada año, previa justificación documental por parte del trabajador, de la convivencia y matriculación de los hijos.

En el supuesto de progenitores con igual derecho a percibir esta ayuda por hijo común, se distribuirá la misma a partes iguales entre ambos progenitores.

- Las anteriores cuantías se le aplicará la revisión salarial prevista en el artículo 11 de este Convenio.

Artº 24.- Indemnización por muerte o invalidez.

Igualmente, y compatible, en su caso, con las ayudas referenciadas en el número anterior, se establece una indemnización de 31.645,09 €uros para el caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para todos los trabajadores sin exclusión.

A tal efecto, la empresa queda responsabilizada de suscribir y mantener vigente póliza de seguro que garantice la anterior cantidad. La indemnización señalada se entregará al trabajador o, en caso de muerte, al cónyuge sobreviviente o beneficiario que el trabajador designe, según las normas de la Seguridad Social. El Club dará al trabajador que lo solicite, fotocopia o documento que acredite la vigencia y condiciones de la póliza suscrita.

Artº 25.- Complemento de Incapacidad Temporal.

El personal que cause baja por I.T. derivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá el 100% de todas sus retribuciones, completando la empresa la diferencia que proceda.

En el caso de enfermedad común, se computará por año natural de la siguiente manera:

- La primera baja se percibirá el 100% de todas sus retribuciones, completando la empresa la diferencia que proceda.

- A partir de la segunda baja, se percibirá el 80% de todas sus retribuciones, completando la empresa la diferencia que proceda.

Permanecerá dicha obligación hasta agotar el periodo reglamentario dispuesto por la legislación vigente.

Estos complementos podrán mejorarse si así lo deciden la Junta Directiva y los enlaces sindicales en cada caso concreto.

Artº 26.- Derechos sindicales.

La empresa se compromete a autorizar seis asambleas anuales, de una hora de duración cada una, dentro de la jornada de trabajo y computadas como tiempo efectivo de trabajo, así como las que fueran precisas fuera de dicha jornada.

A todos los trabajadores que voluntariamente lo deseen, se les descontará en la nómina su aportación como cuota sindical.

Artº 27.- Seguridad y Salud Laboral.

Se considera objetivo prioritario y fundamental la adopción por parte de la Empresa de cuantas medidas sean necesarias y convenientes para una eficaz protección en orden a los riesgos laborales.

A tales efectos se cumplimentará en toda su extensión la normativa vigente, particularmente cuanto dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1.995), el Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1.997 de 17 de enero) y cuantas disposiciones se publiquen en orden a la seguridad en el trabajo, tendentes a erradicar la incidencia de accidentes por no haberse tomado medidas preventivas y necesarias para evitarlos.

Artº 28.- Jubilación forzosa.

Se establece la jubilación forzosa conforme a la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores: posibilidad de jubilar forzosamente al trabajador que cumpla los requisitos para obtener el 100% de la pensión de jubilación, con obligación o bien de transformar un contrato temporal en indefinido, o bien contratar a un nuevo empleado.

Artº 29.- Régimen Disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 17 a 19 del Acuerdo de Vacíos 135/97, B.O.E. 9-6-97, que se recoge en el Anexo II.

Artº 30.- Promoción interna.

Mantenimiento de la posibilidad de promoción interna. Publicación de las vacantes y requisitos necesarios pudiéndose presentar todos los trabajadores con independencia del grupo al que pertenezcan.

Cláusula final. - Las condiciones económicas que se pactan en el preacuerdo contempladas en cómputo anual, absorben las que pudieran corresponderle por cualquier otra norma.

Anexo I Salarios y horas extras.

		AÑO 2023		AÑO 2024	
		Salario Base	Horas Extra	Salario Base	Horas Extra
GRUPO	DIRECCIÓN				
	Director	30.000	27	30.930	27,84
	Conserjes	21.000	27	21.651	27,84
GRUPO	ADMINISTRACION				
	Técnico	21.000	27	21.651	27,84
	Auxiliar	19.000	27	19.589	27,84
GRUPO	INSTALACIONES				
	Técnico	21.000	27	21.651	27,84
	Auxiliar	19.500	27	20.104,5	27,84
	Limpiadora	17.500	27	18.042,5	27,84

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.

Anexo II Régimen Disciplinario.

Artículos 17, 18 y 19 de la Resolución de 13 de mayo de 1.997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Acuerdo de Cobertura de Vacíos: Régimen disciplinario.

Régimen disciplinario

Artículo 17. Principios de ordenación.

1. Las presentes 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 para 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 faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 18. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) 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.

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

c) 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.

d) 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.

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

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) 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.

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

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

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

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

f) La desobediencia a las órdenes 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.

g) 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.

h) 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 usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) 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.

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

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

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

n) 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.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) 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.

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

c) 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.

d) 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.

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

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

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

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

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

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

ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) 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, aun 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:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

c) 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.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Alicia Caballero Juliá Jerónimo Vital Berral Jaime Lancha Marina

Cristina Carretero Trujillo

Antonio Carretero Gutierrez

Baldomero Chavero Garcia