

## ASISTENTES:

- BANCO PATRONAL

APETAGRAN

Manuel Montalbán Quesada

José M. Montalbán Huertas

AGAT

Rosa Anna Rodríguez López

- BANCO SOCIAL

UGT

Antonio Jesús Zarza Moreno

Antonio Muñoz López

CCOO

Rafael de la Poza Ruiz.

NUMERO 2.728

**JUNTA DE ANDALUCIA**

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

RESOLUCION de 27 de marzo de 2014, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Manantial Montaña Nevada, S.L.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Manantial Montaña Nevada, S.L., (con código de convenio nº 18100472012014) acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 12 de febrero de 2014 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

## ACUERDA:

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

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

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MANANTIAL MONTAÑA NEVADA, S.L.**

El presente convenio de ámbito empresarial es firmado de una parte por D. Héctor Luis Valera Sánchez en calidad de Secretario del Consejo de Administración de la empresa y de otra por D. Juan Francisco Pardo Espínola en representación de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio, de conformidad con

lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO I

## OBJETO, AMBITO Y VIGENCIA

## Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Manantial Montaña Nevada, S.L., y el personal incluido en su ámbito de aplicación, así como los colaboradores que prestan sus servicios de carácter laboral en dicha entidad.

## Artículo 2. Ambito territorial.

Las estipulaciones del Convenio se tienen que aplicar en el centro de trabajo que la empresa tiene en Guadix (Granada) así como en los centros de trabajo que la empresa pudiera aperturar en el futuro.

## Artículo 3. Ambito personal.

El Convenio afecta a la totalidad del personal de la empresa que, incluido en su ámbito territorial de aplicación, se encuentra ligado por contrato de trabajo, sea cuál sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, con las excepciones siguientes:

a. El personal al que se refieren los artículos 1.3.c. y 2.1.a del Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 4.- Ambito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio se entiende aplicable al conjunto de fines y actividades que en la actualidad, o en el futuro, desarrolle Manantial Montaña Nevada, S.L., en tanto que afecte al personal que preste sus servicios retribuidos en dicha entidad.

## Artículo 5. Ambito temporal.

El Convenio tiene tres años de duración, desde el 1 de enero 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016,

## Artículo 6. Prórroga.

La duración del Convenio se entiende prorrogada año tras año por tácita reconducción si no existe denuncia de ninguna de las partes en la forma y en las condiciones que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 7. Denuncia, revisión y mantenimiento del régimen de Convenio.

La denuncia para proponer la rescisión o revisión del Convenio, la tienen que presentar las partes implicadas ante la autoridad laboral competente a efectos de registro, con una antelación de 3 meses respecto de la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 8. Compensación, absorción y garantías personales.

Quedan compensadas y absorbidas por las condiciones económicas y de otra naturaleza pactada en el presente Convenio Colectivo aquellas otras de cualquier clase, género u origen que, con carácter general y colectivo o individual, tuvieran los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

## Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica, se consideran globalmente.

## Artículo 10. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter previo del presente Con-

venio, que designará un Presidente y un Secretario. Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido, la mediación y conciliación en todas las cuestiones y asuntos presentados por ambas partes, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas que pudieran existir en la aplicación del presente Convenio.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión a través de la dirección de la empresa, los delegados de personal o, en su caso, el comité de empresa, o las secciones sindicales con representación en dicho comité.

Será la propia Comisión la que establezca el reglamento que regule su funcionamiento, que deberá ser aprobado conjuntamente por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores. En dicho reglamento deberá constar la composición de la Comisión Paritaria, funciones y régimen de sesiones. En ausencia de dicho reglamento, la Comisión estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes, actuará de acuerdo al procedimiento establecido por acuerdo mayoritario entre sus miembros, y se reunirá con carácter ordinario al menos dos veces al año, y con carácter extraordinario previa comunicación por escrito de cualquiera de las partes con 24 horas de antelación.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo para el acceso a otros órganos de conciliación y a la vía jurisdiccional de los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio.

De todas las reuniones se levantará la correspondiente acta que recogerá los acuerdos adoptados y que quedará bajo la custodia del secretario de la Comisión. Las actas serán publicadas en el tablón de anuncios de Manantial Montaña Nevada, S.L.

El domicilio de la comisión paritaria será en Ctra. Granada-Almería, km 300,2, en Guadix (Granada), C.P. 18500

#### Artículo 11. Garantía de Convenio.

Las partes del Convenio acuerdan no solicitar ni adherirse a ningún otro convenio, sea cuál sea su ámbito de aplicación, y se comprometen formalmente.

## CAPITULO II.

### ORGANIZACION DEL TRABAJO.

#### Artículo 12. Principio general.

La organización del trabajo, en cada una de las secciones y dependencias de la empresa, es facultad exclusiva de la Dirección. Esta asume el deber de llevarla a cabo de manera que pueda alcanzarse el máximo rendimiento dentro del límite racional y humano de los elementos que tiene a su servicio, y para llevarla a cabo dispondrá de la necesaria colaboración del personal.

#### Artículo 13. Clasificación según la función.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos profesionales:

Grupo Primero: Personal titulado superior, titulado medio y personal técnico

Grupo Segundo: Personal administrativo

Grupo Tercero: Cuadros o mandos intermedios.

Grupo Cuarto: Personal operario.

#### Artículo 14. Definiciones.

Dentro de los grupos señalados en el Artículo anterior, habrá de entenderse a efectos enunciativos que los trabajadores desarrollan las siguientes funciones:

Grupo Primero: Personal titulado superior, titulado medio y personal técnico

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, o disponiendo de título medio, que tienen a sus órdenes otros titulados de igual grado.

Igualmente son los contratados para las misiones correspondientes a su título con capacidad técnica y los conocimientos precisos para dirigir alguna de las ramas de la empresa, o bien para colaborar directamente con un titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndole.

Igualmente están comprendidos aquellos empleados que aun no disponiendo de título medio poseen la capacidad y conocimientos adecuados, teniendo delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección y control de alguna de las ramas de la explotación.

Grupo Segundo: Personal administrativo

Son los que con completo conocimiento y dominio de su trabajo, realizan tareas de administración relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, como contabilidad, impagos, etc., así como otros como la organización de archivos, manejo de centralitas telefónicas, atención al público, y demás trabajos auxiliares.

Grupo Tercero: Cuadros o mandos intermedios.

Son los empleados que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del resto del personal operario, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su seguridad, rendimiento y disciplina, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Grupo Cuarto: Personal operario.

Son aquellos trabajadores los que poseyendo un oficio determinado o sin posesión del mismo llevan a cabo los trabajos de su oficio o tareas generales, trabajos de taller, tareas de las instalaciones de producción, conducción de toda clase de vehículos cuando el trabajador se encuentre habilitado de los permisos oportunos y cualquier otra labor auxiliar o elemental que integra un oficio, necesarias para el correcto funcionamiento del servicio.

## CAPITULO III

### REGIMEN DE RETRIBUCIONES

#### Artículo 15.- Conceptos salariales.

Las retribuciones de los trabajadores de Manantial Montaña Nevada, S.L. son aquellas que se reflejan en el presente convenio, estando compuesta por retribuciones básicas: salario base, pagas extraordinarias, comisiones e incentivos.

#### Artículo 16.- Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador determinada para cada grupo profesional, siendo su cuantía para el año 2014 la establecida en el Anexo I del presente Convenio.

#### Artículo 17.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, compuestas por el salario base, que se prorratearán mensualmente.

No obstante, las personas que así lo soliciten en los quince primeros días del año, podrán optar por la modalidad de 14 pagas, 12 mensualidades y dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de julio y diciembre.

Artículo 18.- Condiciones anteriores.

Aquellos trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo conceptos salariales adicionales a los regulados en esta norma, y/o cantidades económicas superiores a las contempladas en las tablas salariales anexas conservarán dichas mejoras como complemento ad personam.

Artículo 19.- Dietas.

El colaborador tendrá derecho a ser compensado cuando por necesidades del servicio, haya de efectuar desplazamientos, o que por razones de trabajo supongan gastos de manutención. Los criterios de aplicación, devengo y cuantía se establecerán por parte de la dirección de la empresa.

#### CAPITULO IV.

##### DEL PERSONAL.

Artículo 20.- Cláusula de no competencia.

En los contratos de trabajo que la dirección de la empresa considera conveniente se establecerá la cláusula de no competencia prevista en el artículo 21.2 del ET., entendiendo las partes que concurren los requisitos previstos en el citado artículo para su existencia.

La contraprestación económica consistirá en un 10% sobre el salario base que perciba el colaborador afectado.

Artículo 21.- Fomento contratación indefinida.

La empresa se plantea como objetivo fundamental de su política de empleo, incrementar el número de contratos de carácter fijo en la empresa, por ello, y en la medida de sus posibilidades y de acuerdo con los objetivos que inspiran el presente convenio colectivo, procurará la conversión de los trabajadores con contratos eventuales en colaboradores con contratos indefinidos.

Artículo 22.- Periodo de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba que deberá constar siempre por escrito y que tendrá una duración máxima de 6 meses para los técnicos y personal titulado, y de 3 meses para el resto de los trabajadores. La situación de incapacidad laboral transitoria, que afecte al colaborador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 23.- Provisión de vacantes, promoción y ascensos.

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los colaboradores que presten sus servicios en ella tengan derecho a promocionar y/o ascender en el sistema de clasificación profesional.

La empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los colaboradores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la dirección, dicho personal se encuentre sobradamente cualificado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no fuera posible cumplir los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Será potestad exclusiva de la dirección de la empresa, el cambio de categoría profesional. Para ello se tendrán en cuenta los criterios de cualificación profesional y experiencia del colaborador.

Artículo 24.- Movilidad geográfica.

La dirección de la empresa podrá disponer el desplazamiento o traslado dentro de la empresa de los colaboradores que pertenezcan al ámbito del presente convenio, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, al amparo de lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, dicho desplazamiento se realizarán respetando la legislación vigente.

#### CAPITULO V. LICENCIAS

Artículo 25.- Licencias.

El trabajador, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y con la duración que se indica:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Las licencias a las que se refieren los apartados b) y c) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo.

Los días de las licencias serán siempre naturales e ininterrumpidos, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo, no siendo computables para la licencia las horas trabajadas en el día que inicia la misma.

Con respecto a los permisos recogidos en el apartado b) y c) las parejas de hecho pueden disfrutar igualmente, siempre que acrediten de manera admisible y suficiente su unión, de acuerdo con lo que establece la legislación vigente.

#### CAPITULO VI. JORNADA LABORAL, VACACIONES

Artículo 26.- Jornada laboral.

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, equivalentes a 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, salvo norma legal más favorable.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar un descanso de 20 minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará como tiempo de trabajo efectivo, siempre que la duración de la jornada continuada exceda de 6 horas. Si el trabajador es menor de 18 años el tiempo de descanso será de 30 minutos por jornada superior a 4.5 horas.

Artículo 27.- Calendario laboral.

La Dirección elaborará anualmente el calendario laboral y lo expondrá en los tablones de anuncios del centro de trabajo. También lo comentará con los delegados/as de personal.

Artículo 28.- Bolsa de horas.

Dada la naturaleza estacional de la actividad a la que se dedica la empresa, se establece una bolsa anual de horas,

en virtud de la cual durante los periodos de menor producción los trabajadores podrán reducir las horas de trabajo en función de las necesidades de la empresa, compensando posteriormente esas horas trabajadas de menos con aquellas jornadas laborales de mayor extensión que hayan de prestarse en los periodos de mayor producción de la empresa, acumulando las horas trabajadas en cómputo global hasta cumplir con las horas totales anuales estipuladas en el presente convenio.

#### Artículo 29.- Días festivos.

Las fiestas laborables, las cuales tienen el carácter de retribuido y no recuperable, no excederán de 14 días al año. De entre ellas dos serán fiestas locales.

El trabajo en día festivo debe de compensarse con uno equivalente de descanso. Del mismo modo el importe salarial de aquellas jornadas trabajadas en días festivos será incrementado en su cuantía en un 20% con respecto al importe correspondiente a las jornadas ordinarias.

#### Artículo 30.- Vacaciones.

El periodo de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales por año de servicio para todos los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad o la duración de su jornada.

El trabajador que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubiere completado un año efectivo de servicio a la empresa, disfrutará de un mínimo de días, proporcionales a dicho tiempo de servicio a razón de 2,5 días naturales por cada mes trabajado o fracción, redondeándose los posibles decimales de la cifra resultante siempre al alza a favor del trabajador.

Estas vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural y hasta el 15 de febrero del año siguiente, preferentemente entre los meses de agosto y diciembre, ambos inclusive. No podrán ser compensadas en metálico.

La dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute y el sistema de turnos rotativos de las vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio, las cuales serán determinadas por la dirección.

El calendario de las vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

### CAPITULO VII

#### DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA Y DE REUNION

Artículo 31.- Derechos de representación colectiva y de reunión.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación colectiva. La representación de los trabajadores asumirá la forma de delegados/as de personal o comité de empresa, según disponga la legislación vigente.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a información corporativa, y a emitir informes no vinculantes y ejercer labores de vigilancia y salvaguarda.

#### Artículo 32.- Capacidad y sigilo profesional.

Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente al acceso a información corporativa referida en el artículo anterior, aun después de cesar en su cargo, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el ca-

rácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

#### Artículo 33.- Garantías.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del colaborador en el ejercicio de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas cada uno de los delegados de personal y, en su caso, miembros del comité de empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación.

#### Artículo 34.- Asambleas generales.

Los colaboradores tienen derecho a reunirse en asamblea. A tal efecto, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 77,78 y 79 de la vigente ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa autorizará la celebración de asambleas en el centro de trabajo, siempre en horario fuera de la jornada laboral, y que medie comunicación previa con una antelación mínima de 48 horas.

### CAPITULO VIII

#### FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 35.- Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores estarán clasificadas en leves, graves y muy graves.

##### 35.1 Faltas leves. Son faltas leves:

a) Las faltas de puntualidad, entendiéndose está como superior a 5 minutos respecto del horario de entrada, hasta 3 días en un mes o periodo de 30 días.

b) La falta de asistencia de un día al trabajo sin causa justificada.

c) La ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral.

d) La no comunicación con la antelación debida, de la falta al trabajo, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

e) El indispuerto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio.

f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas.

g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de Manantial Montaña Nevada, S.L.

h) La negligencia del trabajador en el uso de locales, materiales o documentos inherentes al servicio.

i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio.

k) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio o disciplina.

l) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.

m) La no comunicación por parte de los responsables de área de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.

35.2 Faltas graves. Son faltas graves:

a) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses.

b) La falta de dos días al trabajo, en un mes.

c) El abandono del puesto de trabajo.

d) La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo, en especial la utilización indebida de internet o correos electrónicos.

e) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

f) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.

g) La manipulación intencionada de fichas, lista de asistencias o cualquier otro elemento de control-horario.

h) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.

i) El daño voluntario en la conservación de locales, materiales o documentos de los servicios.

j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido.

k) Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña, ya sea con el público o con el personal de la empresa.

l) El incumplimiento por parte de los responsables de área de la obligación de notificar negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo de los trabajadores a su cargo.

m) La simulación de enfermedad o accidente.

n) La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador tenga acceso.

o) Abuso de autoridad.

35.3 Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

c) El desempeño de una segunda actividad laboral por parte de perceptores de complemento de puesto de trabajo, sin autorización de la Dirección.

d) Más de tres faltas al trabajo, en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses continuados o más de doce en el periodo de un año.

e) Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo.

f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento exigible en el trabajo.

h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a procedimientos rehabilitadores.

i) El hurto o robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa, o bien los realizados donde se desarrolle el servicio de la empresa.

j) Violar información calificada expresamente como confidencial por la empresa, si existiere, ocasionando con ello perjuicio para la misma.

k) La reincidencia en el abuso de autoridad.

Artículo 36.- Sanciones.

Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

36.1 Sanciones por faltas leves. Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación por escrito hasta suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

36.2 Sanciones por faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

36.3 Sanciones por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días. Despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta, la función o la categoría profesional, el grado de repercusión del hecho en los otros compañeros/as o en sus clientes.

Artículo 37. Procedimiento para la imposición de sanciones.

39.1. Las sanciones por faltas leves se pueden comunicar verbalmente al trabajador.

39.2. Las sanciones por faltas graves y muy graves, incluyendo la de despido, se notificarán por escrito a los interesados/as, haciendo constar los hechos que las motivan.

39.3. La Dirección dará a conocer al Comité de Empresa todas las faltas graves y muy graves que imponga.

Artículo 38.- Prescripción.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2. artº 60, de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.

CAPITULO IX.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 39. Normas de seguridad e higiene.

La empresa y los trabajadores/oras acuerdan la obligación de cumplir escrupulosamente las normas legales y reglamentarias correspondientes a esta materia y, en especial, las que hacen referencia a la utilización de elementos de protección personal.

## CAPITULO X

## NO APLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

## Artículo 40. No aplicación:

1. El presente convenio colectivo obliga a tanto a la empresa como a todos los empleados de la misma dentro de su ámbito de aplicación. No obstante lo anterior, por acuerdo entre la empresa y la representación de los/as trabajadores/as, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas, las condiciones de trabajo aquí pactadas cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo establecido en el art. 82.3 ET y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

2. El periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores tendrá una duración máxima de quince días y versará sobre las causas que en su caso justificarán el acuerdo de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio y las nuevas condiciones de trabajo aplicable.

3. Se establece como contenido mínimo del acuerdo de fijación del plazo y de condiciones a inaplicar, que en ningún caso podrá ser superior a la vigencia del presente convenio colectivo.

El acuerdo alcanzado deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio.

4. Una vez alcanzado el acuerdo, la representación de los trabajadores se constituirá en Comisión de Seguimiento y Vigilancia de la Inaplicación de las Condiciones Pactadas siendo su principal función velar por el cumplimiento del acuerdo alcanzado.

5. Cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas podrá ser sometida por las partes a la Comisión Paritaria del presente convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para resolver.

## DISPOSICIONES FINALES.

## 1. Derecho supletorio

En todo lo que no está previsto en el presente Convenio, regirá como normas supletorias el Estatuto de los trabajadores y otras disposiciones legales o reglamentarias de aplicación general.

## 2. Régimen de Convenio

El régimen que, con carácter general, se establece en este Convenio anula y sustituye cualesquiera otras condiciones generales o particulares que pueda haber para los trabajadores de la empresa con anterioridad a su entrada en vigor.

Se firma el presente documento en Guadix, el día 7 de noviembre del 2013.

El Representante Legal de los trabajadores, Juan Francisco Pardo Espínola, DNI 75134833C

El Secretario del Consejo de Administración, P.P. Héctor Valera Sánchez, DNI 28766864M

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES

Grupo	Salario	Gratíf.	Total
<u>Profesional</u>	<u>Base 2014</u>	<u>Extras 2014</u>	<u>Anual 2014</u>
Grupo primero	1.228,54	2.457,08	17.199,60
Grupo segundo	859,16	1.718,32	12.028,24
Grupo tercero	891,43	1.782,86	12.480,02
Grupo cuarto	736,43	1.472,86	10.310,02

NUMERO 2.729

## JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INOVACION, CIENCIA Y EMPLEO  
CENTRO DE MEDIACION, ARBITRAJE Y CONCILIACION DE GRANADA

*Asociación Empresarial de Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de Granada*

## ANUNCIO

En cumplimiento del art. 4º del R.D. 873/77, de 22 de abril, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en este Centro y a las 12 h., del día 28/03/2014, ha sido depositada la constitución de Asociación Empresarial de Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de Granada, siendo los primeros firmantes del acta de constitución:

- Dª Amelia Avalos Ferrero.
- D. Gregorio Cobo Rodríguez Peláez.
- D. Carlos Carpintero de Andrés.

Ambito territorial: Provincial

Ambito profesional: Empresarios que realicen actividad de ser titulares de establecimiento sanitario o clínica privada.

El Secretario General de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, fdo.: Antonio García Hernández.

NUMERO 2.731

## JUNTA DE ANDALUCIA

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

ANUNCIO de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, por el que se somete a información pública, la solicitud de autorización administrativa de la instalación eléctrica que se cita, expte. nº 12.684/AT.

A los efectos prevenidos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Real Decreto 1.955/2000,