

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Convenio colectivo Orán Sasso, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0167/2014.

Fecha: 29 de agosto de 2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100020012014.

Visto el texto del acuerdo de fecha 19 de mayo de 2014 de la comisión negociadora y visto el texto del convenio colectivo de la empresa Orán Sasso, Sociedad Limitada, con expediente REGCON número 29/01/0167/2014 y código de acuerdo 29100020012014 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, firmado: Marta Rueda Barrera.

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA ORAN SASSO SL**Artículo 1. *Ámbito funcional***

Por ser un convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social actual, y en el que se pudiera constituir en el futuro, si produjera ampliación del mismo durante la vigencia del convenio presente. El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa Orán Sasso, Sociedad Limitada y sus trabajadores, dedicados a Hostelería incluyendo todos los servicios de hostelería explotación de restaurante servicio de comidas a domicilio comida precocinada limpieza de restaurantes y la explotación de restaurantes y cafeterías, así como nuevos establecimientos hosteleros incluido los hoteles y apartamentos gestión hotelera incluidos los servicios de gestión de personal.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente convenio colectivo es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa, sean cuales sean sus modalidades contractuales.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente convenio colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene la empresa Orán Sasso, Sociedad Limitada, repartidos por toda la provincia de Málaga, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

Artículo 4. *Vigencia y duración*

El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha en que sea publicado en el «Boletín Oficial de la Provincia».

No obstante lo anterior, sus efectos surtirán con carácter general a partir del día 1 de mayo de 2014, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La vigencia del presente convenio será de 5 años, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

Artículo 5. *Prelación de normas*

En lo no previsto expresamente en el presente convenio colectivo, será de aplicación las normas legales y/o reglamentarias que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 6. *Revisión salarial automática*

Para los años 2014, será de aplicación lo expuesto en las tablas salariales establecidas en el presente convenio colectivo.

Para 2015, 2016, 2017 se procederá a la aplicación de una subida fija del 1%, cuyo incremento comprende así mismo a todos los conceptos económicos del presente texto.

La actualización de los conceptos salariales y económicos de la forma indicada en el párrafo anterior no generará abono de cantidad alguna a los/as trabajadores/as por la empresa en concepto de atrasos, dado que la actualización solo se tendrá en cuenta para el cálculo del incremento que se pacta respecto al año 2014.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del convenio sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de año siguiente. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Artículo 7. *Prórroga y procedimiento de denuncia*

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de cinco años en cinco años, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo legalmente establecido.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 8. *Compensación y absorción*

Las condiciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extra salariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 9. *Garantía «ad personam»*

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquéllas a título personal.

Artículo 10. *Equilibrio interno del convenio*

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de este. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, a fin de resolver el problema planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que

legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligatorias.

Artículo 11. *Cláusula de descuelgue*

En referencia a las cláusulas de descuelgue, éste convenio se remite a lo establecido en cada momento a la legislación vigente, actualmente a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se procederá en primer lugar a la Comisión Paritaria de este convenio colectivo, en Segundo lugar al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos en Andalucía y en tercer lugar al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, de conformidad con lo establecido en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Comisión paritaria

Artículo 12. *Comisión paritaria*

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

4. La comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, sito en avd. Ricardo Soriano n.º 27, Marbella, Málaga, CP 29069.

Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la comisión paritaria.

6. Para poner fin a las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria, las partes acudirán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 13. *Dirección y control de la actividad laboral*

La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien aquella delegue.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 14. *Jornada*

1. La jornada ordinaria de trabajo será, para todos los años de vigencia del presente convenio, de 1.800 horas, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2. El régimen de trabajo será de cinco días y medio a la semana, con un día y medio de descanso semanal pudiendo ser consecutivos o alternos.

El cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media diaria de siete horas

3. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas.

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de conforme a los demás trabajadores.

6. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas. Los horarios de trabajo, serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo; en el desarrollo de la jornada cuando esta se establezca en turno partido, el mínimo entre jornadas será de 1 hora y 30 minutos de intervalo.

7. Las empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

8. Las empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

Artículo 15. *Calendario laboral*

La empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido en el presente convenio colectivo, además de ser de aplicación las normas reglamentarias que conformen la legislación vigente.

Artículo 16. *Nocturnidad*

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00- 6:00 horas.

2. Los trabajadores que presten servicios durante las horas nocturnas, percibirán el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento de un 10 % sobre el salario base del trabajador.

3. No quedan afectados por el presente artículo, aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, no teniéndose por tanto que abonar a aquellos trabajadores que asuman el último de los turnos.

Artículo 17. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales en cómputo mensual. El

ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. Dada la naturaleza de la actividad hostelera los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

Artículo 18. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de treinta días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

La empresa, atendiendo a la solicitud de los trabajadores/as establecerá la mitad del periodo de disfrute de las mismas, quedando la otra mitad del periodo sujeto a disponibilidad de la empresa; no pudiéndose disfrutar en el periodo temporal que comprenda temporada alta para el sector (con inclusión de los periodos de Semana Santa y Navidad).

No podrá coincidir el disfrute del periodo vacacional de tres personas o más por departamento.

Artículo 19. *Permisos retribuidos*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Días de fiesta anuales*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que, por las especiales características del sector, las empresas podrán exigir a sus trabajadores que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello. En estos casos serán compensados, previo acuerdo entre el trabajador y el empresario, en alguna de las formas siguientes:

Abonándose los días festivos en cuantía correspondiente al 50% más del salario base.

Disfrutándose los días festivos en fecha distinta, que será acordada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente, compensándose en una locución de día por día.

En caso de desacuerdo, la empresa elegirá cuando lo disfruta en los periodos de menor ocupación según el periodo de menor facturación.

Los días de fiestas que coincidan con un periodo de baja por IT, vacaciones o licencia del trabajador se considerarán disfrutados y por tanto se descontarán del total de festivos a compensar en el año.

En caso de que el disfrute de los descansos semanales del trabajador coincidiera con un día festivo abonable y no recuperable, este se considerará como disfrutado.

Artículo 21. *Excedencias*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

En cuanto a la reserva del puesto de trabajo se estará a lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Cierre por reforma*

Cuando una empresa pretenda la reforma de su establecimiento, deberá instarlo con la suficiente antelación ante la autoridad laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el cierre por reforma, dentro del límite autorizado por la autoridad laboral, quedará en suspenso la relación laboral que vincula a la empresa con los trabajadores afectados, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Vestuario*

La empresa entregará como vestuario 2 delantales para el equipo de sala y 1 chaleco, un delantal y unos zapatos antideslizantes por año, cuando el trabajador empiece a trabajar y se repondrá en un plazo único de 24 meses

Se entenderá por uniforme aquella ropa que la empresa exija a los trabajadores para la prestación de servicios, bien sea con distintivos de la propia empresa, bien sea la habitual del sector.

Se entiende por ropa de trabajo aquella que, por las específicas características del departamento o/y puesto de trabajo, sea necesaria para la prestación adecuada de los servicios.

La empresa, a su opción, podrá sustituir al entrega del vestuario, por una compensación económica mensual destinada a la adquisición y mantenimiento de la misma en una cuantía mensual de 10,20 euros bruto.

Los trabajadores vendrán obligados a tratar el vestuario entregado por la empresa con el debido cuidado y a utilizarlo solo dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral.

Estas cantidades no se considerarán salario a los efectos de indemnización por despido, y cotizarán conforme a lo establecido en la LGSS.

CAPÍTULO V

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 24. *Movilidad geográfica*

1. Lugar de trabajo. La dirección de la empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, asignándolo a otro distinto dentro de la misma provincia, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones.

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

Artículo 25. *Polivalencia funcional*

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En el ámbito del presente convenio, se establece la polivalencia funcional entre todas las categorías del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional del personal**Artículo 26. Grupos profesionales**

Clasificación profesional. Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

NIVEL PROFESIONAL 1**CRITERIOS GENERALES.**

Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica.

FORMACIÓN

Conocimientos a nivel elemental.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías profesionales que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Peón/mozo.

Personal de limpieza, varias.

Ayudante de cocina

Ayudante de camarero

Repartidor

Auxiliar de servicios de oficios varios.

Conserjes y porteros/as.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

NIVEL PROFESIONAL 2**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 periodo breve de adaptación.

FORMACIÓN

Graduado escolar, ESO, Formación profesional de primer grado, o formación equivalente.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Personal auxiliar administrativo.

Asistente personal

Personal de recepción

Guarda

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

NIVEL PROFESIONAL 3**CRITERIOS GENERALES**

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

FORMACIÓN

Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia anterior.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Cajero

Cocinero

Camarero

Maitre

Barman

Musico

Administrativos/as.

Relaciones Públicas

Decoradora

Oficial 2.ª oficios varios.

PERSONAL COMERCIAL

Responsable de Equipo: funciones de responsabilidad del equipo de trabajo, bajo dependencia del Jefe de turno.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

NIVEL PROFESIONAL 4**CRITERIOS GENERALES**

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Así como trabajos que comprendan trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

FORMACIÓN

BUP, EGB, ESO o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función, y con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en el trabajo similar.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Personal oficial administrativo.

Responsable de turno que implica la supervisión y coordinación del personal bajo las directrices del Responsable de servicio o Coordinador/a de servicio.

Responsables de Prevención de Riesgos Laborales y Técnicos/as de Prevención de grado superior.

Responsables de departamento, de producto o sección.

Inspectores/as o Supervisores/as de áreas de actividad.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

NIVEL PROFESIONAL 5**CRITERIOS GENERALES**

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se

estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

CAPÍTULO VII

Estructura salarial

Artículo 27. *Retribuciones*

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio, serán las estipuladas en las tablas anexas.

1.1.a) Salario base. -Es el determinado en tablas para cada categoría.

1.1.b) Gratificaciones extraordinarias. -Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa.

1.1.c) Mejoras voluntarias. -Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario de tablas anexo I y el salario que vengán percibiendo de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del presente texto

2. La empresa hará efectivo el pago del salario dentro de los 10 primeros días de cada mes.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones no salariales

Artículo 28. *Dietas*

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

- a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: Por gastos de manutención: 24 euros/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 euros/diarios, si lo es en el extranjero.
- b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 12 euros o de 24 euros/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

CAPÍTULO IX

Empleo y contratación

Artículo 29. *Contratación*

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en atender durante la temporada baja los contratos a grupos en IMSERSO.

CONTRATOS TEMPORALES POR CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS

Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con esta conforme a la legislación laboral vigente.

Tendrán un término máximo de doce meses dentro de periodo de dieciocho meses.

CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS

Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de cuarenta y ocho horas. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Es aquel que se concierta para prestar servicio durante un mínimo de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento. Estableciéndose un mínimo de contratación diaria de dos horas.

CONTRATO DE INTERINIDAD

Se podrán celebrar bajo esta modalidad aquellos contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, así como en los de excedencia previstos en el artículo 21 de este Convenio.

Se podrá celebrar esta modalidad contractual para la sustitución de un trabajador en situación de incapacidad temporal, finalizando la relación laboral como consecuencia de la recuperación y alta médica del trabajador sustituido.

Si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el contrato de interinidad se podrá prorrogar a petición de la empresa hasta un máximo de dos años más coincidiendo con el derecho a reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido en los términos y condiciones fijados en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, extinguiéndose una vez finaliza dicha prórroga.

Si durante esos dos años se produjese la revisión de la incapacidad y se dejase sin efecto la declaración de dicha incapacidad con reingreso en la empresa del trabajador sustituido, cesará el trabajador sustituido contratado como interino.

CONTRATO DE FORMACIÓN

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad

contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

- b) La duración mínima de ésta modalidad contractual será de seis meses y la duración máxima será de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

- f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

- g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

- i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

CONTRATO EN PRÁCTICAS. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.

- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

A los efectos de ésta modalidad contractual los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

- c) El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

- d) La retribución no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

- e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado anterior, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado primero de éste artículo, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual.

En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al

finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado primero de éste artículo, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.
- e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Artículo 30. Periodo de prueba

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de dos meses, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 31. Igualdad y no discriminación

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

Artículo 32. Preaviso en caso de extinción del contrato

Aquel trabajador fijo o fijo discontinuo que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a poner esta circunstancia en conocimiento de aquella, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Treinta días naturales para los jefes.

Quince días naturales para el resto de trabajadores.

El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 33. Finiquitos

Los recibos de finiquito que pudieran firmar los trabajadores solo serán válidos si pasadas cuarenta y ocho horas los trabajadores no hayan demostrado su disconformidad. En caso contrario, solo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que, según los indicados recibos consten como realmente percibidas. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

Artículo 34. Jubilación

En referencia a la Jubilación de los trabajadores enmarcados dentro del ámbito de este convenio, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los Trabajadores, así como la en la demás normativa establecida al efecto.

CAPÍTULO X**Régimen disciplinario****Artículo 35. Faltas y sanciones**

1. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

A) SE CONSIDERAN FALTAS LEVES:

Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

No llevar todas o algunas de las prendas que componen el uniforme de trabajo y los elementos de identificación.

El mal uso ocasional de los útiles de trabajo.

El incumplimiento, no reiterativo, de los rendimientos mínimos exigidos.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.

La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales.

B) SON FALTAS GRAVES:

Más de tres faltas de puntualidad superior a quince minutos en el periodo de 30 días.

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa podrá considerarse muy grave.

La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de prevención de riesgos laborales si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

No comunicar en el plazo de cinco días los partes de confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar la baja o el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.

Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.

C) SON FALTAS MUY GRAVES:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

Más de diez faltas de puntualidad superiores a quince minutos cometidas en un periodo de seis meses.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de las empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.

La embriaguez y toxicomanía durante el trabajo.

La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.

La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

Abandono del puesto de trabajo sin solicitar permiso a su superior.

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

La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses.

El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

2. Sanciones. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) FALTAS LEVES:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) FALTAS GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) FALTAS MUY GRAVES:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la

falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 36. *Procedimiento de imposición de sanciones*

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

CAPÍTULO XI

Representación de los trabajadores y derecho sindical

Artículo 37. *De los representantes de los trabajadores en la empresa*

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Delegado de personal o, en su caso, el Comité de Empresa que tendrán las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Derechos y deberes*

La representación legal de los trabajadores de la empresa Oran Sasso, Sociedad Limitada, gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 39. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores*

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

1. Tablón de anuncios. La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios en cada centro que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 40. *Crédito horario*

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 41. *Derechos de información*

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPÍTULO XII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 42. *Seguridad y salud*

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 43. *Vigilancia de la salud*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

Artículo 44. *Formación e información*

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. cve: BOE-A-2011-7114BOLETÍN OFICIAL.

CAPÍTULO XIII

Mejoras sociales

Artículo 45. *Seguro colectivo*

La empresa afectada por este convenio colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 10.000 euros por muerte y por incapacidad permanente absoluta y de 5.000 euros por incapacidad permanente total, derivadas de accidente laboral.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

CAPÍTULO XIV

Formación profesional

Artículo 46. *Principios generales*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 47. *Objetivos*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.

- c) La reconversión profesional.
d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 48. Información

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

ANEXO I

Tablas salariales para el año 2014 (en euros brutos anuales)

NIVEL I

CATEGORIAS	SALARIO BASE BRUTO MES EUROS	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA 1 MENSUALIDAD
AYUDANTE DE CAMARERO	1.016, 77	1.016, 77
AYUDANTE DE COCINA	1.016, 77	1.016, 77
FREGADOR	1.016, 77	1.016, 77
REPARTIDOR	1.016, 77	1.016, 77
LIMPIADOR	1.016, 77	1.016, 77
LAVANDERA	1.016, 77	1.016, 77
AUX.MANTENIMIENTO	1.016, 77	1.016, 77
MOZO ALMACEN	1.016, 77	1.016, 77

NIVEL II

CATEGORIAS	SALARIO BASE BRUTO MES EUROS	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA 1 MENSUALIDAD
GUARDA	1.032, 91	1.032, 91
AUXILIAR ADMINISTRATIVOS	1.032, 91	1.032, 91
ASISTENTE PERSONAL	1.032, 91	1.032, 91

NIVEL III

CATEGORIAS	SALARIO BASE BRUTO MES EUROS	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA 1 MENSUALIDAD
CAMARERO	1.044, 64 €	1.044, 64 €
COCINERO	1.044, 64 €	1.044, 64 €
PIZZERO	1.044, 64 €	1.044, 64 €
CAJERO	1.044, 64 €	1.044, 64 €
BARMAN	1.044, 64 €	1.044, 64 €
MAITRE	1.044, 64 €	1.044, 64 €
RR.PP	1.044, 64 €	1.044, 64 €
DECORADORA	1.044, 64 €	1.044, 64 €

NIVEL IV

CATEGORIAS	SALARIO BASE BRUTO MES EUROS	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA 1 MENSUALIDAD
JEFE DE SALA	1.056, 38 €	1.056, 38 €
RESPONSABLE DE CAJA	1.056, 38 €	1.056, 38 €
JEFE DE SECTOR	1.056, 38 €	1.056, 38 €
JEFE DE RANGO	1.056, 38 €	1.056, 38 €
JEFE DE PARTIDA	1.056, 38 €	1.056, 38 €
2.º JEFE DE COCINA	1.056, 38 €	1.056, 38 €
2.º JEFE DE COMEDOR	1.056, 38 €	1.056, 38 €

NIVEL V

CATEGORIAS	SALARIO BASE BRUTO MES EUROS	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA 1 MENSUALIDAD
GERENTE 1.200,00 €	1.200,00 €	
RESPONSABLE DE RRHH	1.103, 63 €	1.103, 63 €
JEFE DE COCINA	1.103, 63 €	1.103, 63 €
JEFE DE COMEDOR	1.103, 63 €	1.103, 63 €
RESPONSABLE DE GASTRONOMIA	1.103, 63 €	1.103, 63 €
RESPONSABLE DE DISEÑO	1.103, 63 €	1.103, 63 €
RESPONSABLE DE RESTAURANTE	1.103, 63 €	1.103, 63 €
RESPONSABLE GENERAL DE CVD Y LINK	1.103, 63 €	1.103, 63 €
DIRECTOR DE OPERACIONES LOGISTICAS	1.103, 63 €	1.103, 63 €