

- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa para fines personales, durante la jornada de trabajo, y en beneficio propio
- j) Acudir al centro de trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- k) El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido.
- l) El uso inadecuado y el incumplimiento de la normativa en materia de utilización de equipos de protección individual.
- m) La reincidencia de cualquier falta leve en un período de tres meses.

### 3. SERÁN FALTAS MUY GRAVES

- a) Más de diez faltas de puntualidad al trabajo durante cuatro meses, sin causa justificada.
- b) Más de veinte faltas de puntualidad al trabajo durante ocho meses, sin causa justificada.
- c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d) El hurto, el robo y la apropiación indebida a propiedades de la empresa, como de cualquier otra persona que se encuentre en sus instalaciones, sea cliente o compañero de trabajo. (nueva redacción)
- e) La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
- g) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puedan derivarse perjuicios de cualquier orden para la empresa.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o público en general.
- i) El abandono del puesto de trabajo más de dos veces durante treinta días, sin causa justificada.
- j) El abuso grave de autoridad.
- k) La desobediencia o indisciplina continuadas en el trabajo.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- m) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- n) Cuando la embriaguez o toxicomanía originen cualquier tipo de incidencia o incidente en el centro.
- o) El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido, cuando recaiga sobre datos de nivel alto.
- p) La reincidencia en cualquier falta grave en un periodo de tres meses.

### Artículo 42. Sanciones

Las sanciones que la empresa pueda aplicar a los trabajadores, según la gravedad y circunstancias del caso concreto, serán las siguientes:

1. FALTAS LEVES: Amonestación verbal o escrita.
2. FALTAS GRAVES: Las fijadas para las faltas leves y la suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. FALTAS MUY GRAVES: Las fijadas para las faltas leves y graves y la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

El plazo de prescripción de las faltas será el establecido por el Estatuto de los Trabajadores, iniciándose el cómputo a partir del conocimiento de aquellas por la empresa y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La dirección comunicará, en todos los casos, previamente al Comité de Empresa su decisión de sancionar y los motivos de la misma.

### Disposición adicional primera

Se acuerda por la empresa y la representación legal de los trabajadores un código de conducta en materia de acoso sexual en la empresa, que queda incorporado en el anexo II de este convenio colectivo.

### Disposición derogatoria

El presente convenio sustituye al anterior. A partir de su entrada en vigor quedarán sin efecto todas las disposiciones y procedimientos establecidos en el anterior convenio.

En prueba de conformidad por las partes intervinientes, se firme al presente convenio colectivo en Torremolinos, a 20 de mayo de 2016.

### ANEXO I

#### Tablas salariales

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO 2016
GRUPO I: JEFES DE DEPARTAMENTO	1.228,00
GRUPO II: TECNICOS	1.148,00
GRUPO III: TECNICOS AUXILIARES	1.041,00
GRUPO IV: EMPLEADOS DE APOYO	940,00
GRUPO V: PERSONAL SUBALTERNO	828,00
GRUPO VI: PERSONAL DE INGRESO	748,00
<b>PLUSES DE CONVENIO</b>	
PLUS DE TRANSPORTE	43,00
NOCTURNIDAD	112,00
DÍA FESTIVO	68,00

### ANEXO II

#### Código de conducta en materia de acoso sexual

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y, a tales efectos, expresa su deseo de que todos los trabajadores y trabajadoras sean tratados y tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos y todas. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección del trabajador/trabajadora, un miembro del departamento de recursos humanos o a un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, se pondrán los hechos en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V. El artículo 39.3.m) del presente convenio colectivo dispone que es falta muy grave sancionable –a opción de la empresa– con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, o con despido disciplinario “todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella”.