SECCIÓN III

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Sangal Auxiliares de Control, S.L. (código de convenio 48100491012015).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 12 de mayo de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

cve: BOB-2020a106

II CONVENIO COLECTIVO SANGAL AUXILIARES DE CONTROL, S.L.

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Objeto y ámbito funcional*

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Sangal Auxiliares de Control, S.L. y todos sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos de control de accesos y servicios externos de mantenimiento que se contienen o puedan contenerse en su objeto social.

Artículo 2.—*Ámbito personal y territorial*

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios para la Empresa, con un único centro de trabajo radicado en Bizkaia, según Laudos Arbitrales 3/2015 y 126/2019, dictados en procedimientos de impugnación de elecciones sindicales.

Artículo 3.—*Ámbito temporal y Denuncia*

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 12 de Marzo de 2020 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2022. Y ello sin perjuicio de que las condiciones económicas se retrotraigan al 1 de enero de 2019. Se acuerda expresamente, a efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 E.T., que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Cualquiera de las partes podrá proceder a la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte negociadora y ante la autoridad laboral, con un mes de antelación al vencimiento del plazo de vigencia.

Artículo 4.—*Compensación y absorción*

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

Artículo 5.—*Comisión Mixta Paritaria*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

— Interpretación del Convenio Colectivo.

— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

— Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.

— Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

cve: BOB-2020a106

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

CAPÍTULO II
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 6.—*Jornada laboral*

La jornada laboral pactada en cómputo anual será de 1.800 horas anuales, que se podrán trabajar, dada la naturaleza del servicio, de lunes a domingo, con los descansos legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente.

La jornada de trabajo diaria se inicia y finaliza puntualmente en el puesto de trabajo. Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas, salvo especial urgencia por necesidades organizativas o de producción.

Artículo 7.—*Horas Extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 6 del Convenio, abonándose como mínimo al importe de la hora ordinaria, salvo que se realicen en día festivo, en que tendrán un incremento del 10% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 8.—*Vacaciones anuales*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. El periodo de cómputo para su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año natural.

La retribución será una mensualidad del salario de las Tablas y por los mismso conceptos.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional de las vacaciones, y en caso de que ello no fuera posible, a su compensación en metálico.

Artículo 9.—*Navidad y Fin de Año*

Los trabajadores que realicen su jornada laboral las noches del 24 y 31 de diciembre, percibirán una compensación económica de 50 euros.

CAPÍTULO III
PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 10.—*Licencias retribuidas*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales por nacimiento de hijo o adopción.

cve: BOB-2020a106

c) Traslado de domicilio, dos días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, de acuerdo con la legislación, incluyéndose en ese tiempo el que corresponda invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

f) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador o de su pareja (legal o de hecho), ampliable a 3 días si exige un desplazamiento superior a 200 kms.

g) Bautizo de hijo o nieto, un día.

h) Dos días, ampliables hasta 4 días si el desplazamiento fuera superior a 200 kms. en los casos de fallecimiento de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, abuelos y nietos.

i) Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, abuelos y nietos: dos días, que serán 4 días en caso de desplazamiento superior a 200 kms.

Los derechos que correspondan a los permisos atribuídos al cónyuge legal, se extenderán a las parejas de hecho, justificando esa convivencia mediante certificado del registro correspondiente.

Permiso no retribuído: los trabajadores que lleven como mínimo dos años en la empresa, podrán solicitar un permiso sin sueldo no superior a 15 días naturales, no pudiendo concederse a más del 5% de la plantilla.

Artículo 10 BIS.—*Permiso especial no retribuído*

Aquellas personas trabajdoras que lo soliciten, y por mutuo acuerdo con la empresa, podrán acogerse a un permiso especial no retribuído de hasta 2 meses, solicitándolo por escrito a la Dirección. Finalizado dicho permiso, su incorporación al puesto de trabajo será automática, siempre que efectivamente se produzca dicha reincorporación efectiva.

Artículo 11.—*Incapacidad Temporal*

En caso de Incapacidad Temporal, los trabajadores percibirán las Prestaciones Reglamentarias previstas en la normativa de Seguridad Social.

Artículo 12.—*Maternidad*

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de la remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa, acompañando la justificación médica correspondiente, dentro de la jornada de trabajo. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, a petición propia, y podrá sustituir dicho derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO IV

INGRESO, CONTRATACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

Artículo 13.—*Contratos*

Los contratos de trabajo que celebre la empresa en las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino, y temporal, o indefinido en su caso, deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo, y en especial, la mención expresa del servicio para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la con-

cve: BOB-2020a106

dición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto, y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, que tenga autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente como obra o servicio determinado la contratación realizada para realizar un servicio concreto.

Este tipo de contrato finalizará por las siguientes causas:

— Cuando finalice la obra o servicio.

— Cuando el cliente extinga el contrato de arrendamiento de servicios, total o parcialmente.

2. Será personal contratado eventual aquél contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un periodo de doce.

3. Será personal interino aquél contratado para sustituir a otro de la empresa con reserva del puesto de trabajo, durante ausencias por IT, vacaciones, excedencias, cumplimiento de sanciones, etc…

Artículo 14.—*Periodo de prueba*

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, pudiendo producirse la resolución de la relación laboral a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin preaviso ni indemnización.

El periodo de prueba será:

— Personal Directivo y Titulado: 6 meses.

— Personal Administrativo: 3 meses.

— Mandos Intermedios: 3 meses.

— Personal Operativo: 2 meses.

Artículo 15.—*Preaviso*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos:

— Personal Directivo y Titulado: 2 meses.

— Personal Administrativo: 1 mes.

— Mandos Intermedios: 1 mes.

— Personal Operativo: 15 días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al periodo dejado de preavisar. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación, o llegado el caso, se procederá a su descuento.

cve: BOB-2020a106

CAPÍTULO V

SUSPENSION, MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 16.—*Excedencia voluntaria*

Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año. La duración podrá ser entre 4 meses y 5 años, y hasta que no hayan transcurrido 4 años desde su incorporación al término de la misma, no podrá ser solicitada otra vez por el mismo trabajador.

Artículo 17.—*Excedencias extraordinarias*

La Empresa concederá excedencia, de forma obligatoria y sin ningún requisito previo de antigüedad, en los siguientes supuestos:

Por la designación o elección del trabajador para un cargo público o sindical que imposibilite su asistencia al trabajo.

Artículo 18.—*Extinción del contrato de trabajo*

El cese de los trabajadores en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

CAPÍTULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 19.—*Categorías*

Cada categoría comprende:

— Personal Directivo (Grupo y Nivel salarial 4):
- Director.
- Titulado Superior.
- Jefe Personal.

— Personal Administrativo (Grupo y Nivel salarial 3):
- Oficial Administrativo.
- Vendedor.
- Auxiliar.

— Mandos Intermedios (Grupo y Nivel salarial 2):
- Encargado.
- Supervisor.

— Personal Operativo de Servicios Externos (Grupo y Nivel salarial 1):
- Auxiliar de Servicios.
- Oficial Mantenimiento.
- Auxiliar de Mantenimiento.
- Auxiliar de Control.
- Conserje.
- Camarera de Pisos.

Artículo 20.—*Definición de categorías*

Personal Directivo (Grupo Nivel salarial 4)

— Director: es la persona que con título académico adecuado, asume la dirección de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases, pudiendo existir Director Comercial y Director Financiero en caso de que se ocupen especialmente de dichas áreas.

cve: BOB-2020a106

— Titulado Superior: es la persona que ostenta la titulación oficial superior y la aplica en el proceso de producción de la empresa.

— Jefe Personal: es el responsable de la administración del personal en la empresa.

Personal Administrativo (Grupo Nivel salarial 3)

— Oficial Administrativo: es el empleado que con responsabilidad limitada, realiza tareas administrativas y contables dependiendo del Director y del Director Financiero.

— Vendedor: es el empleado que realiza tareas comerciales dependiendo del Director Comercial.

— Auxiliar: es el empleado que con responsabilidad limitada, realiza tareas administrativas, telefónicas y contables básicas.

Mandos Intermedios (Grupo Nivel salarial 2)

— Encargado: es el responsable de la organización y supervisión del trabajo del personal operativo, y del reparto del mismo entre los supervisores.

— Supervisor: es el responsable de la organización directa del trabajo del personal operativo, bajo las órdenes y directrices del encargado.

Personal Operativo de Servicios Externos (Grupo Nivel salarial 1)

— Oficial Mantenimiento: es el empleado que actuando bajo las órdenes de un supervisor y el encargado, realiza las tareas que exigen conocimientos de un oficio determinado.

— Auxiliar de Mantenimiento: es el empleado que actuando bajo las órdenes de un supervisor y el encargado, y bajo la dirección el oficial, realiza tareas básicas de un oficio determinado.

— Auxiliar de Control: es el trabajador que realiza, uniformado o no, tareas auxiliares en cualquier clase de inmueble, tendentes a la recepción e información en los accesos, la comprobación de visitantes y orientación de los mismos, el control de entradas, o el control de tránsito en zonas reservadas y de circulación restringida en el interior de fábricas, inmuebles, pabellones, plantas de producción de energía, centros de procesos de datos, y servicios auxiliares similares, así como todas aquéllas actividades que directa o indirectamente, se relacionen con dichas funciones.

— Auxiliar de Servicios: es el trabajador que realiza, uniformado o no, tareas de servicios auxiliares en cualquier clase de inmueble, establecimiento, empresa, pabellones, plantas de producción de energía, centros de procesos de datos, y servicios auxiliares similares, así como todas aquéllas actividades que directa o indirectamente, se relacionen con dichas funciones.

— Conserje: es el trabajador que desempeña, uniformado o no con las prendas y distintivos de la empresa, las tareas de información y control al público, así como realizar pequeñas tareas administrativas y pequeños trabajos de mantenimiento.

— Camarero/a de piso: es el trabajador que realiza, uniformado o no, tareas de ordenación, higienización y mantenimiento de salas, salones, habitáculos o habitaciones en todo tipo de inmuebles.

— Se establece como Anexo 2 cuadro con equivalencia de categorías y su encuadramiento en cada Grupo Profesional con su respectivo Nivel Salarial.

CAPÍTULO VII
RETRIBUCIONES

Artículo 21.— *Estructura Salarial*

Salario base: se entenderá por tal la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio Colectivo. El salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal

cve: BOB-2020a106

establecida en este Convenio Colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus trabajadores se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo será divisible por horas, abonándose el que corresponda. Se abonará en 12 mensualidades incluyéndose en las mismas las pagas extras prorrateadas, según los importes de las tablas salariales.

Antigüedad: todos los trabajadores afectados por el presente convenio, sin excepción de categorías, disfrutarán como premio de antigüedad, de un complemento que consistirá en Quinquenios, cuyo importe será del 5% del salario base, comenzándose a devengar desde el primer día del mes siguiente al que se cumpla el quinquenio. Se establece una acumulación máxima por este concepto de dos quinquenios.

Plus responsable o coordinador: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando las anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios a su superior, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto del 10% del sueldo base de su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice, sin que en ningún caso pueda considerarse un plus consolidable.

Plus trabajo nocturno: Los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, salvo en los supuestos en los que su salario se haya establecido en consideración a que su trabajo es nocturno por su naturaleza (o sea que su trabajo habitual sea en horario de 22:00 a 6:00), percibirán, por hora trabajada en el horario mencionado, el importe de 0,78 euros por hora trabajada, con un máximo de 8 horas por día trabajado.

Plus vestuario: se establece como compensación de gastos del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes y demás prendas que componen su uniformidad, fijándose su importe en el Anexo Salarial.

Se establecen como Anexo 1 Tablas Salariales.

Artículo 22.—*Actualización Salarial*

La cuantía de las retribuciones para 2019-2020 será la fijada en el Anexo Salarial. Para cada uno de los años de vigencia se incrementarán los conceptos que figuran en las tablas salariales con el IPC real del año anterior para el estado, publicado por el INE; si este fuera negativo no se minorarán las tablas salariales.

CAPÍTULO VIII
PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 23.—*Reconocimiento médico anual*

La Empresa concertará, con los Servicios Médicos pertinentes, un reconocimiento médico anual para cada uno de los trabajadores a su servicio. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Los trabajadores dispondrán de licencia retribuída, por el tiempo necesario, para la realización del reconocimiento médico.

Artículo 24.—*Prendas de trabajo*

La Empresa proporcionará a los trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen. A tal fin se abonará un plus de mantenimiento del vestuario.

Al ingreso en la empresa y cada dos años al personal operativo se le entregarán las siguientes prendas de uniforme: dos camisas de verano, dos camisas de invierno, una corbata, una chaquetilla, un pantalón de invierno uno de verano.

cve: BOB-2020a106

Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y agua adecuadas.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren. En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y OTROS DERECHOS SOCIALES

Artículo 25.—*Crédito horario*

Los Representantes de los Trabajadores dispondrán del crédito de horas mensuales retribuídas previsto en el Estatuto de los Trabajadores

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.—*Faltas y Sanciones*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones en leves, graves y muy graves.

Artículo 27.—*Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

— Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

— Hasta 3 faltas de puntualidad, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 15, dentro del periodo de un mes.

— Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio aunque sea por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

— No notificar con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón.

— Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, armas, herramientas, o instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse como grave o muy grave.

— No presentarse a reconocimiento médico, salvo causa justificada.

— La inobservancia de órdenes de servicio, así como la desobediencia de los mandos, todo ello en materia leve.

— Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo, y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

— La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, armas, etc…de manera ocasional.

— No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

— No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

— Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

cve: BOB-2020a106

Artículo 28.—*Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves:

— El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

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

— La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si a resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

— La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se considerará muy grave.

— La suplantación de personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha por otros como a este último.

— La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

— La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro del plazo reglamentariamente establecido, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

— El empleo de tiempo, uniforme, materiales, útiles y máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

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

— Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intención de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

— Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo las faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consieración de muy grave.

Artículo 29.—*Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves:

— La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

— Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de 6 meses o 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

— Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

— La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

— El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas o instalaciones, edificios, enserers, documentos, etc…tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

cve: BOB-2020a106

— El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
— La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
— La embriaguez probada vistiendo el uniforme.
— La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
— Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto o consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales e instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista o racista.
— La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.
— El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
— La disminución voluntaria y continua en el rendimiento.
— Provocar o participar en riñas, pendencias, o altercados con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten servicios.
— La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.
— El abuso de autoridad.
— La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
— Entregarse a juegos, y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
— Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
— La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.
— Estar dormido en el momento de la prestación del servicio.

Artículo 30.— *Sanciones*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:
— Amonestación verbal.
— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

b) Por faltas graves:
— Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves:
— Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
— Despido disciplinario.

cve: BOB-2020a106

Artículo 31.—*Prescripción de las faltas*

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 la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

PRINCIPIO IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 32.—*Principio de Igualdad*

Se respetará el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.Esta igualdad de trato se integrará en el seno de la empresa, conforme establece la normativa y en concreto en la promoción profesional y condiciones de trabajo.

Artículo 33.—*Principios Generales en Acoso moral o sexual*

La empresa junto con las RLT velarán por prevenir el riesgo de acoso moral o sexual en el trabajo, por ello manifiestan que estas conductas, si se produjeran, no van a ser en absoluto toleradas.

La empresa junto con la RLT pondrá en marcha los protocolos necesarios para establecer los mecanismos que posibiliten la denuncia de problemas, su evaluación y la toma de medidas correctoras o sancionadoras.

DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación vigente, no resultando de aplicación otros Convenios Colectivos.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes acuerdan que, en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio, se publicara alguna disposición que afectara al contenido del mismo, se convocará con carácter inmediato la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido a las nuevas disposiciones.

cve: BOB-2020a106

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Tabla salarial Sangal 2019

Nivel	Categoría	12 mensualidades incluidas pagas extras prorrateadas	12 mensualidades	Bruto anual	Bruto anual	Salario bruto mes (€)
		Salario base (€)	Plus vestuario (€)	Salario base (€)	Plus vestuario (€)	
Nivel 4	Personal Directivo	1.776,38	—	21.316,54	—	1.776,38
Nivel 3	Personal Administrativo	1.322,01	28,00	15.864,06	336,00	1.350,01
Nivel 2	Mandos Intermedios	1.119,30	28,00	13.431,60	336,00	1.147,30
Nivel 1	Personal Operativo Servicios Externos	1.050,00	28,00	12.600,00	336,00	1.078,00

Tabla salarial Sangal 2020

Nivel	Categoría	12 mensualidades incluidas pagas extras prorrateadas	12 mensualidades	Bruto anual	Bruto anual	Salario bruto mes (€)
		Salario base (€)	Plus vestuario (€)	Salario base (€)	Plus vestuario (€)	
Nivel 4	Personal Directivo	1.875,07	—	22.500,79	—	1.875,07
Nivel 3	Personal Administrativo	1.395,45	28,00	16.745,40	336,00	1.423,45
Nivel 2	Mandos Intermedios	1.181,48	28,00	14.177,80	336,00	1.209,48
Nivel 1	Personal Operativo Servicios Externos	1.108,33	28,00	13.300,00	336,00	1.136,33

cve: BOB-2020a106

ANEXO II

ASIMILACION DE CATEGORIAS A GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES POR GRUPOS PROFESIONALES

Definición de Niveles

4. *Personal directivo y titulado*
   — Director General.
   — Director Administrativo.
   — Director de Personal.
   — Jefe de Departamento.
   — Titulado de grado superior.
   — Titulado de grado medio.

3. *Personal administrativo*
   — Jefe de primera administrativo.
   — Jefe de segunda administrativo.
   — Oficial de primera administrativo.
   — Oficial de segunda administrativo.
   — Vendedor/ Comercial.
   — Auxiliar administrativo.
   — Aspirante.
   — Telefonista.

2. *Mandos intermedios*
   — Jefe general de Servicios.
   — Jefe de Servicios.
   — Jefe de Tráfico.
   — Inspector.
   — Jefe de Cocina.

1. *Oficios varios Servicios Externos*
   — Oficial de primera de Mantenimiento.
   — Oficial de segunda de Mantenimiento.
   — Oficial de tercera de Mantenimiento.
   — Encargado de Almacén.
   — Auxiliar de Mercancías.
   — Auxiliar de Control y Controlador.
   — Mensajero.
   — Conductor/Repartidor.
   — Telefonista/Recepcionista.
   — Azafata/o.
   — Ordenanza.
   — Conserje.
   — Celador.
   — Operador.
   — Supervisor.
   — Cobrador.
   — Chófer.

cve: BOB-2020a106

— Asistente social de primera.
— Asistente social de segunda.
— Lector de Contadores.
— Camarera de Piso.
— Auxiliar de Cocina.
— Cocinero/a.
— Ayudante.
— Aparcacoches.
— Auxiliar de jardinería.
— Auxiliar de estación.
— Cajero/a
— Limpiador/a.
— Grabador/a de datos

cve: BOB-2020a106