

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

4169 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo, para la entidad Murcia Club de Tenis.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio colectivo con número de expediente 30/01/0003/2018; denominado Murcia Club de Tenis; código de convenio n.º 30002422011999; ámbito empresa; suscrito con fecha 23 de julio de 2017 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 14 de junio de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por Delegación de Firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

Convenio Colectivo del Murcia Club de Tenis 1919

Período 1/01/2017-31/12/2020

En Murcia, siendo las 18 horas del día 27 de julio del 2017, reunidos en los locales del Murcia Club de Tenis 1919, D. Antonio Saura Saura presidente del club, D. Andrés García Gómez secretario, del club, y D. Miguel Mompeán Lozano, Directivo del Club, y los delegados de personal del club: D. Noelia Sánchez Torrente, D. Juan Jiménez Cerezuela y D. Florencio Soto Alcaraz. Manifiestan y acuerdan por unanimidad el texto del siguiente Convenio:

Capítulo I.- Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito funcional y Territorial

El presente Convenio Colectivo es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de la Entidad "Murcia Club de Tenis 1919", cuya sede y centro de trabajo está ubicada en la ciudad de Murcia, de la Región de Murcia.

Artículo 1. bis. Ámbito de aplicación personal

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores incluidos en el ámbito funcional y territorial.

En lo sucesivo se emplea el término "trabajadores" para designar a las mujeres y hombres comprendidos en el ámbito personal del presente Convenio, el cual garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. Ámbito temporal.

a) La duración de este Convenio será de cuatro años, contados a partir del día 1 de Enero de 2017, sea cualquiera la fecha de la aprobación del mismo por parte de la autoridad laboral competente. Los efectos económicos, menos la revisión salarial, entraran en vigor a partir firma del convenio.

b) La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la otra parte. Dicha denuncia se comunicará como mínimo con un mes de antelación a la fecha de terminación del Convenio. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente.

c) En el caso de no ser negociado válidamente por ninguna de las partes del Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias en su ámbito de aplicación.

b) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas en la empresa al entrar este Convenio en vigor, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

c) Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el convenio colectivo de ámbito estatal, y la legislación laboral vigente.

Capítulo II - Clasificación del personal

Artículo 4. Grupos profesionales. Definición de los grupos profesionales

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas funciones y tareas que se realizan en la empresa, distribuidos en dos niveles funcionales que son:

- a) personal que desarrolla tareas no deportivas.
- b) personal que desarrolla tareas deportivas.

Los grupos profesionales del personal que lleva a cabo tareas no deportivas son los siguientes:

Grupo 1. Los trabajadores pertenecientes a este nivel planifican, organizan, dirigen, coordinan y elaboran la política de organización, utilización eficaz de los recursos humanos, desarrollo de la política financiera, comercial y el control de actividades, todo ello siguiendo las instrucciones emanadas de la Junta Directiva del Club. En este nivel estarían incluidos, a título indicativo, el Director/a o en su caso el Gerente.

Grupo 2. Son aquellos trabajadores que, provistos o no de poderes y bajo la dependencia de los empleados de nivel 1, llevan a cabo la gestión de áreas. A título indicativo se incluirían en este nivel los Encargados/as de mantenimiento, de Personal y Jefes/as Administrativos/as.

Grupo 3. Están incluidos en el los trabajadores que realizan funciones que requieren responsabilidad de mando en tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana. En este nivel se integrarían los Oficiales Administrativos/as.

Grupo 4. Son aquellos empleados que, solos o con un reducido grupo de colaboradores, realizan trabajos de ejecución autónoma, que exigen habitualmente iniciativa, comportando la responsabilidad de los mismos. Entre ellos se incluyen, a título enunciativo, los profesionales de Oficinas.

Grupo 5. Son aquellos empleados que realizan tareas de preparación, mantenimiento y adecentamiento de las pistas, que exige conocimiento y experiencia en el desarrollo de su trabajo, que realizan de forma autónoma, bajo supervisión del encargado/a o responsable general. Se incluyen en este nivel los trabajadores de mantenimiento de pistas.

Grupo 6. Los trabajadores incluidos en este grupo realizan tareas bajo instrucciones precisas, que requieren adecuados conocimientos profesionales y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. Se incluyen, a título enunciativo, quienes realizan las funciones de: conserje diurno o nocturno, control de pistas, control de vestuarios, control de sala de juegos, cajero/a, telefonista, ordenanza, jardinero/a.

Grupo 7. Son aquellos trabajadores que realizan tareas que consisten en operaciones realizadas con un método de trabajo preciso y alto grado de supervisión, que exigen ciertos conocimientos profesionales y un breve periodo de adaptación. Entre estos se incluyen, a título enunciativo, sereno, vigilante, ayudante/a de jardinero/a, auxiliar administrativo/a, personal de limpieza, peones.

Los grupos Profesionales del personal que lleva a cabo funciones deportivas son los siguientes:

- Grupo A: Director/a deportivo.
- Grupo B: Director/a de escuela.
- Grupo C: Monitor/a de Tenis y Pádel.
- Grupo D: Monitores de Gimnasio.
- Grupo E: Auxiliar Monitor/a de Tenis.
- Grupo F: Monitores de Otras Actividades, socorristas

Capítulo III - Tiempo de trabajo

Artículo 5.º Jornada Laboral

La jornada de trabajo será de 40 horas efectivas semanales, con un cómputo anual de 1.760 horas.

Los horarios serán los siguientes:

Conserjes en horario diurno.

Desempeñarán sus funciones de lunes a domingos, el horario de mañana de 7.30h. a 14:45h., y el horario de tarde de 14.45h. a 22h.; con el descanso semanal legalmente establecido, de un día y medio ininterrumpido.

Conserjes en horario nocturno.

Desempeñarán sus funciones de lunes a domingo, en el horario comprendido entre 22:00h. a 7:30h., de forma rotativa, con los descansos necesarios para no superar la jornada máxima semana y anual, así como respetando el descanso semanal, legalmente establecido, de un día y medio ininterrumpido.

Personal de mantenimiento.

Desempeñarán sus funciones por turnos rotativos de lunes a domingo, en horario de 8:00 a 15:00 horas, y de 15:00 a 22 horas, con el descanso semanal legalmente establecido, de un día y medio ininterrumpido, preferiblemente sábados o domingos. No superarán en ningún caso la jornada máxima semanal y anual. El personal de mantenimiento se considera polivalente en su trabajo.

Personal de Administración.

El personal de administración realizará una jornada laboral en turnos rotativos de lunes a viernes de la siguiente forma: jornada continua 8:00 a 15:00 horas y jornada partida de 9:00 a 14:00 horas y de 17 a 20 horas, de lunes a jueves, los viernes desarrollaran su trabajo en jornada de 8:00 a 15:00 horas.

Para todo el personal de administración el horario en Semana Santa, Fiestas de Primavera y Fiestas de Navidad será de 8:00 a 15:00 horas.

El horario de verano será de 8:00 a 15:00 horas desde 1 de julio al 31 de Agosto.

Personal Deportivo

El personal deportivo realizará una jornada laboral de 40 horas semanales de lunes a sábado y se realizaran cuadrantes de temporada (invierno –meses de septiembre a junio– y verano –meses de julio y agosto–), en los que se concrete la jornada y horario, y en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, horarios y descansos de cada trabajador. Sin perjuicio de esto, por causas organizativas o de producción, se podrán alterar estos cuadrantes.

Artículo 5.1. Estos horarios podrán ser modificados por el Murcia Club de Tennis 1919 por necesidades de servicio y en comunicación con el Delegado de Personal. Si fuera preciso realizar jornadas partidas estas deberán ser aprobadas por la Comisión de Recursos Humanos y Delegado de Personal.

Todo el personal a turno (o jornada continuada) de más de seis horas consecutivas tendrá derecho a 20 minutos de descanso dentro de su horario habitual y se considerara tiempo de trabajo efectivo por parte de la empresa. Por la mañana, entre las 10:00 y las 12:00horas, y por la tarde entre las 18:00 y 20:00 horas, con carácter general procurando que el servicio esté cubierto en cada momento.

Artículo 6.º Horas Extraordinarias.

Si por necesidades de carácter no ordinario, acontecimientos deportivos, averías, circunstancias de fuerza mayor, cambios de turno, enfermedades, y en general aquellas causas sobrevenidas que precisen de la necesidad de la realización por parte de los trabajadores del Club de horas extraordinarias, éstas se podrán compensar mediante tiempo libre o económica.

Cuando la empresa y el trabajador que opten por la compensación en tiempo libre, se aplicará el módulo de hora de trabajo por dos horas de descanso.

Las horas extraordinarias que se compensen económicamente se abonarán a 13€

En todo caso y sobre estas bases el trabajador y la empresa se pondrán poner de acuerdo sobre fórmulas alternativas para la compensación de las horas extraordinarias.

Los días festivos señalados en el Calendario Laboral y trabajado se cobrarán como horas extraordinarias.

Artículo 7.º Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias a razón de treinta días del salario total devengado, en cada una de ellas, la primera el 30 de junio y la segunda el 15 de diciembre.

Al que hubiera ingresado o cesado en el transcurso del año, percibirá el prorrateo de las mismas.

Se establece una gratificación, a percibir por una sola vez y no consolidable, denominada premio por vinculación que se abonará a todos los trabajadores a los que afecte el presente Convenio al cumplir veinticinco años de trabajo para el Murcia Club De Tenis 1919, cuya cantidad, será de una mensualidad del salario total devengado.

Artículo 8.º Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones, por año de trabajo. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año, le corresponderán las que resulten del prorrateo de los días trabajados.

Las vacaciones podrán ser divididas, a los efectos de su disfrute, en dos periodos. Uno de ellos que, en todo caso, no será inferior a veintidós días, deberá estar comprendido preferentemente entre Junio y Septiembre, salvo pacto individual o colectivo que fije otro periodo. Cuando se efectúen dos o más turnos de vacaciones, se rotarán cada año las Vacaciones a los trabajadores, pasando del último turno al primero y del segundo al tercero y así sucesivamente.

Teniendo en cuenta las necesidades de producción, se podrán cambiar las vacaciones entre trabajadores del mismo grupo y puesto de trabajo, comunicándolo por escrito a la dirección de la empresa, con la firma de los dos trabajadores implicados. El resto de los días de vacaciones del segundo turno o ulteriores periodos serán disfrutados en las fechas que los trabajadores y la empresa acuerden, se tendrán en cuenta las necesidades de la empresa.

Artículo 9.º Licencias.

Los trabajadores tendrán derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos, y a contar desde el día del hecho causante.

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padres, padres políticos, hermanos de uno u otro cónyuge, 3 días naturales si el fallecimiento tiene lugar en su provincia de residencia y 5 días naturales si es fuera de ella.

c) Por nacimiento de hijos, 3 días naturales.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e) Por el tiempo necesario para la asistencia médica, con el debido preaviso y justificación.

f) Por traslado de domicilio habitual, 2 días.

g) Por asistencia a cursos de formación, congresos o actividades relacionadas con el puesto de trabajo, la empresa podrá conceder hasta un máximo de 3 días y de acuerdo al Art. 11 del presente convenio.

h) A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 3 días de licencia o permiso para asuntos particulares y por causas no recogidas en este convenio. La empresa autorizará los días a solicitud del trabajador.

En lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el art. 28 del Convenio Colectivo de ámbito estatal y en el art. 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se regula el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.1 Licencias sin retribución.

El personal de plantilla fijo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una licencia sin salario de una duración mínima de un mes y máxima de un año, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La solicitud de la licencia deberá formalizarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio de su disfrute. La licencia podrá prorrogarse una sola vez, con un preaviso de 15 días como mínimo antes de la fecha de finalización.

Esta licencia no se concederá para trabajar o colaborar con empresas cuyo ámbito funcional se encuentre recogido en el artículo 1 del presente convenio, dando lugar, en caso de incumplimiento, a una falta muy grave con posibilidad de extinción de la relación laboral como despido procedente.

No podrá solicitarse una nueva licencia hasta transcurrido un año desde la incorporación al trabajo de la última disfrutada.

Artículo 10.º Excedencias.

Los trabajadores tendrán derechos a las Excedencias contempladas en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos que en dicho artículo se establece.

El reingreso de una excedencia deberá ser solicitado por el trabajador antes de que termine su periodo de excedencia, de no ser así, cumplido el plazo, se entenderá que causa baja definitiva en la empresa.

En el supuesto de Excedencia voluntaria, para poder acogerse de nuevo a una excedencia de este tipo, deberá haber transcurrido un periodo mínimo de al menos tres años de trabajo en el Murcia Club de Tenis 1919.

Capítulo IV.- Condiciones Sociales.

Artículo 11.º Formación Profesional.

La Empresa y el Delegado Personal atenderán a mejorar la formación profesional de los trabajadores, para ello se podrán organizar cursos en el Murcia Club de Tenis 1919

o bien participar sus trabajadores en cursos organizados por otras Entidades u Organismos. La participación y aprovechamiento de los trabajadores en estos cursos se tendrá en cuenta a efectos de la posible promoción profesional de los mismos.

La Comisión de Arbitraje se reunirá al menos una vez al año para el desarrollo adecuado de esta cláusula. En los casos que ésta decida la realización de acciones formativas organizadas por el Murcia Club de Tenis 1919 y dirigidas a sus empleados, cuyo objetivo sea la puesta al día de los conocimientos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, la asistencia al mismo será obligatoria, y el Club financiará la totalidad de los gastos de estos cursos.

Para aquellos trabajadores que soliciten participar en acciones formativas organizadas por otras Entidades, el Murcia Club de Tenis 1919 podrá ayudar a los costes de inscripción y desplazamiento si los hubiere, así como estimará el 50% de horas lectivas como horas trabajadas y una reducción de jornada durante la duración del curso de media hora diaria, siempre y cuando se realice la formación fuera del horario de trabajo.

Si las acciones formativas propuestas se impartieran fuera de la Región se aplicará el artículo 9.h. del presente convenio y se asignará una ayuda en concepto de dieta diaria de al menos 18 €.

Para la materialización de este artículo en lo referente a las cuestiones referentes a la aplicación de los incentivos a la formación profesional de los trabajadores de Murcia Club de Tenis 1919, los interesados deberán solicitar a la Empresa su aplicación y esta aprobarlo y comunicarlo debidamente.

Artículo 12.º Vestuario.

Se establecen dos equipos de trabajo, uno de verano y otro de invierno, que solo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa.

Las prendas se repondrán según necesidades de cada momento y circunstancias.

Artículo 13.º Seguro de Accidentes y Vida.

La Empresa concertará una póliza de seguros que comprenderá a todos sus trabajadores, por las eventualidades de muerte por accidente y en caso de invalidez permanente total (según baremo), derivada del accidente, por un capital de 27.045,54 euros. Así mismo contratará, a su cargo un Seguro de Vida para todos sus trabajadores que suponga la indemnización de 18030,36 € por fallecimiento o invalidez por cualquier causa, que se actualizará cada año según revalorización.

Artículo 14.º Jubilación.

Los premios por jubilación se recogen en un anexo a este convenio

Artículo 15.º Ayuda Escolar.

El Murcia Club de Tenis 1919 se compromete a conceder ayudas para el estudio de sus trabajadores, cónyuges e hijos. Para ello será imprescindible solicitarlo (de septiembre a diciembre de cada año) acompañado del documento que lo justifique. Para ello cada año incluirá en sus presupuestos una partida 3.600 €.

La Comisión de Arbitraje desarrollará anualmente este concepto, aprobando un baremo y proponiendo las ayudas de acuerdo a la situación socio - económica de los trabajadores interesados.

Artículo 16.º Préstamos y Anticipos.

1.- Siempre que las circunstancias financieras del Murcia Club de Tennis 1919lo permitan, todo el personal del mismo con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar, previa justificación, el préstamo sin intereses equivalente a dos mensualidades de salario bruto, debiéndose amortizar en un plazo máximo de 16 meses. No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta seis meses después de la última amortización.

2.- En las mismas circunstancias el Murcia Club de Tennis 1919 podrá abonar en concepto de anticipo a todo trabajador que lo solicite, el importe de, como máximo, una mensualidad de su salario líquido, o paga extraordinaria. Ésta se reintegrará contra la paga siguiente que vaya a producirse.

Capítulo V - Condiciones Económicas.**Artículo 17.º Retribuciones.**

El concepto retribución estará compuesto de los siguientes módulos

- Salario Base
- Antigüedad.
- Complementos Saláiales por puestos de trabajo
- Beneficios asistenciales.
 1. Antigüedad.
 2. Complementos saláiales por puesto de trabajo.
 3. Asistencia y puntualidad.
 4. Pluses.
 5. Desplazamientos y Dietas
 6. Gratificaciones Extraordinarias.
 7. Fondo Social.

17.1.- Como Salario Base queda determinado por la siguiente tabla de acuerdo a los grupos profesionales determinados en este Convenio:

Grupo Profesional No Deportivo	Salario Base
Grupo 1	1.700€
Grupo 2	1.500€
Grupo 3	1.180€
Grupo 4	1.180€
Grupo 5	1.030€
Grupo 6	1.030€
Grupo 7	824€
Grupo Profesional Deportivo	Salario Base
Grupo A	1.500€
Grupo B	1.500€
Grupo C	1.100€
Grupo D	1.100€
Grupo E	824€
Grupo F	824€

Los Monitores titulados contratados parcialmente (temporal) a razón de 12,56€ hora de trabajo. Los ayudantes de monitores (sin titulación) a razón de 9,5 € hora de trabajo.

17.2.- Complementos Salariales.

Todos los trabajadores del Murcia Club de Tennis 1919 con contratos indefinidos realizados al amparo de anteriores Convenios, tienen un Complemento

Personal Adquirido (CPA) que recoge complementos y pluses consolidados con anterioridad y que tiene carácter personal.

17.3.- Complementos o Pluses.

Para aquellos trabajadores que el Murcia Club de Tenis 1919 les delegue funciones de dirección sobre personas, o con responsabilidad por encima del puesto de trabajo que desempeñan habitualmente, o circunstancias especiales que así se valoren, se les podrá aplicar un "complemento Transitorio" o Plus, no consolidable mientras perdure su situación, cuyo importe oscilará entre 60 € hasta un máximo de 180 €, con carácter mensual.

17.4.- Nocturnidad.

Se considerará trabajador nocturno aquel que realice, entre las 22 y las 6 horas, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

La empresa, en este caso, abonará al trabajador un plus de nocturnidad en la cuantía del valor equivalente al 10% del coste de la hora ordinaria por cada hora trabajada de la jornada nocturna.

17.5.- Antigüedad.

Será de cuatrienios a cantidad fija, estableciéndose para los cuatrienios cumplidos a partir de este convenio en 50 €, y con un máximo de 5 cuatrienios.

Artículo 18.º Revisión Salarial.

Como cláusula de garantía salarial, se establece que las retribuciones de todo el personal al servicio del Murcia Club de Tenis 1919 se incrementarán:

Año 2017.- 1,5%

Años 2018, 2019 y 2020.- el I.P.C, garantizándose un mínimo del 1,5%

Artículo 19.- Aplicación de los incrementos sobre la masa salarial.

Los incrementos previstos en el artículo anterior del presente convenio se aplicarán al sueldo Base para todos los trabajadores, y tendrá carácter de emolumentos consolidados.

Capítulo VI - Derechos Sindicales.

Artículo 20.- Garantía Sindical.

a. Todos los trabajadores tendrán derecho a afiliarse a cualquier sindicato que estuviese legalmente constituido, sin que la empresa pueda coartar de forma alguna el ejercicio de esa libertad de derecho.

b. La empresa no podrá formar sindicato de trabajadores ni apoyar a ningún sindicato de la misma.

c. El empresario no podrá tomar medidas disciplinarias ni de ningún otro carácter contra el trabajador por sus ideas u opiniones políticas o religiosas.

d. Podrán celebrarse asambleas dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo y siempre que exista previamente acuerdo entre empresa y trabajadores según establezcan las Leyes actuales y futuras.

Para todo aquello no dispuesto en este artículo se estará a lo dispuesto por la Ley.

Capítulo VII - Código de Conducta Laboral

Artículo 21. Principios generales.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal,

ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quién éste delegue o del trabajador/trabajadora a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o la trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Artículo 22.- Faltas.

. Clasificación de faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

Faltas leves. –Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

Faltas graves. –Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo
2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves. –Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.

7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

10. Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida

Artículo 23. Régimen de sanciones.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 24.- Sometimiento al ASEC.

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo y por ello acuerdan su adhesión al vigente acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC).

Aquellos conflictos colectivos o discrepancias que no superen el ámbito de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Artículo 25.- Comisión Paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del convenio colectivo compuesta por los mismos miembros que integran la comisión negociadora firmantes de este convenio.

Las partes podrán proponer la asistencia de asesores que tendrán voz pero no voto.

La Comisión Paritaria es un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de pactado en el presente convenio. Y sus funciones serán:

- a) Interpretación auténtica del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones que las partes le sometan de común acuerdo.
- c) Solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que no haya acuerdo en los plazos establecidos, las partes se someterán al arbitraje de la Comisión Regional, previo intento de conciliación en ORCL

Las resoluciones o acuerdos tomados por unanimidad tendrán carácter vinculante y será competencia de la Comisión establecer las normas de su propio funcionamiento.

La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de sus partes y cuantas veces se solicite en un plazo no superior a 72 horas.

Capítulo VIII - Igualdad de oportunidades

Artículo 25.- Igualdad de Oportunidades

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del Convenio, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la Entidad en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, así como en cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral (permiso de paternidad, lactancia, reducción de jornada por guarda legal y excedencia por cuidado de hijos).
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la Entidad.