



CONVENIO COLECTIVO DE INTERACTIVA S.L.

Capítulo 1. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto del Convenio

El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones laborales de la Empresa Interactiva S. L., dedicada a actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas y propietarios de edificios locales y dependencias, así como cualesquiera otras que englobe el objeto social de la citada mercantil, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente alcanzado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva dentro del marco de las disposiciones reguladoras de esta materia.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio, entrará en vigor el día 1 de Octubre de 2011 y su duración será de cinco años, es decir, hasta el 30 de Septiembre de 2016. Puede ser prorrogado tácitamente por el período de un año, salvo denuncia escrita de cualquiera de las partes, al menos con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. Derecho Supletorio

Para lo no establecido en este convenio, las partes acuerdan que se aplicará lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo.

Artículo 5. Organización y Modificación de las Condiciones de Trabajo

La organización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio corresponde a la Dirección de la Empresa o personas en quién delegue bajo cualquier título o denominación.

El trabajador está obligado a realizar el trabajo bajo la dirección del empresario o sus delegados, en consonancia con lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha facultad de organización será desarrollada por la empresa, dentro de los límites de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo, y atendiendo a las necesidades técnico económicas existentes en cada momento.

A colación de las facultades empresariales anteriormente citadas, se contempla la figura del Supervisor de Servicios, el cual tiene potestad suficiente para inspeccionar el correcto desempeño de las funciones de sus subordinados, con la finalidad de comprobar si el trabajador se encuentra desarrollando su trabajo con total corrección. Para la ejecución de sus tareas, el Supervisor podrá hacer uso de toma fotográfica, así como de cualquier otra herramienta similar.

La movilidad funcional, como manifestación de ese poder de dirección, se ejercerá de acuerdo a las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores. A estos efectos los grupos profesionales y categorías serán los definidos en el artículo 11 de este Convenio.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de la residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- a) Petición del trabajador o permuta.
- b) Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por escrito.
- c) Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido por escrito.

En los traslados por necesidades del servicio, la Empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. El traslado por tal motivo, dará derecho al bono de gastos de viaje, traslado, así como los de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a una mensualidad de salario real.

Artículo 6. Jornada y Horario

Durante el presente convenio la jornada semanal de trabajo, será de 40 horas de trabajo efectivo y neto cualquiera que sea su categoría profesional y ocupación.

La distribución de la jornada se adecuará al cuadrante de trabajo, que la empresa facilita al trabajador y que éste recibe y acepta. No obstante lo anterior, la jornada se ajustará siempre a las necesidades organizativas de la empresa.

Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las 0 horas a las 24 horas del día, en atención a las necesidades del servicio. Así mismo, si un trabajador no pudiera realizar su jornada mensual, deberá compensar su defecto en los cuatro meses siguientes. Entre la jornada terminada y la siguiente, deberá mediar un mínimo de doce horas.

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos previa comunicación y autorización de la empresa, con una antelación de veinticuatro horas.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que al trabajador le fuera requerida la entrega de informes o partes de trabajo, éste habrá de facilitarlos en la empresa con una periodicidad semanal, esto es, los citados partes, en ningún caso, podrán ser entregados con más de 7 días de demora desde la realización del servicio objeto del documento.

A colación de lo expuesto en el párrafo que antecede, los días 1 de cada mes no puede quedar ningún parte del mes pasado en poder del trabajador. Si el mencionado día 1 fuera inhábil, pasaría al día siguiente hábil.

Si esta norma fuera incumplida, con independencia de la sanción que pudiera acarrear, la empresa se reserva el derecho de no abonar esas horas hasta que no estuvieran recepcionados los partes de trabajo que faltasen.

Artículo 7. Contratos de Trabajo

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad autorizada por la Legislación vigente.

Será personal contratado para obra o servicio determinado a aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, gozando de sustantividad propia de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando finalice la obra o el servicio con el cliente.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios, se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se

elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, informando en todo caso a la Representación de los Trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal, aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas de este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 8. 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 por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c. Un día por traslado del domicilio habitual.
- d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del

salario a que tuviera derecho en la empresa.

e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. Todas las licencias retribuidas requerirán el correspondiente justificante que las acredite.

Artículo 9. Vacaciones

Todo trabajador/a afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Estas vacaciones empezarán a contabilizarse desde el día 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año natural de vigencia del presente Convenio.

La concesión del periodo vacacional habrá de ser consensuado entre ambas partes, teniendo siempre presente las épocas de mayor actividad.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

Artículo 10. Clasificación Profesional

El personal integrado en el presente convenio estará comprendido en una de las siguientes categorías dentro de los Grupos profesionales siguientes:

Grupo I.	Personal Directivo.
Grupo II.	Personal Administrativo
Grupo III.	Personal Mandos Intermedios
Grupo IV.	Personal Operativo y de oficios

*Personal de Dirección y de Organización	
Gerente y/o Delegado	Director General
Director Administrativo	Director Comercial
Director de RRHH.	Jefe de Administración
Jefe de Ventas	Jefe de Personal
*Personal de Administración	
Oficial Administrativo 1ª	Oficial Administrativo 2ª
Auxiliar Administrativo	Vendedor
Telefonista	
*Personal de Mandos Intermedios	
Encargado	Supervisor
*Personal Operativo y de oficios	
Portero/Conserje	Conservador/Mantenedor
Jardinero	Limpiador
Conductor	Mozo
Controlador de accesos	Ordenanza
Azafata/o de congresos	Garajista
Socorrista	Pinchadiscos
Asistente doméstico	Camarero
Monitor	Deportivo

Capítulo 2. Régimen de Retribuciones

Artículo 11. Remuneraciones

La remuneración de cada trabajador/a, estará constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- Salario base
- Plus vestuario, según categoría y precisión del mismo.
- Pagas Extraordinarias (Julio y Diciembre)

Artículo 12. Salario Base

Serán los recogidos en la tabla de salarios del anexo al presente convenio, para cada categoría profesional y se abonará en la jornada normal de trabajo, domingos, festivos, vacaciones y licencias retribuidas.

Artículo 13. Plus Vestuario

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, y demás prendas que compongan su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según categoría, en cómputo anual, será redistribuida en 12 meses.

El mencionado vestuario, variado, dada cuenta de las diversas categorías profesionales objeto de este Convenio, se entregará al trabajador al inicio de la relación contractual. La misma se facilitará cada dos años, salvo casos de fuerza mayor debidamente probada.

Si por un uso inapropiado, la uniformidad presentara signos de dejadez o deterioro, sin estar justificado, la prenda o prendas en cuestión deberán ser reemplazadas por otras nuevas, corriendo los gastos a cargo del trabajador.

Una vez finalizada la relación contractual y en lo que a devolución de uniformidad se refiere:

- Cuando el trabajador no haya sobrepasado los dos años de antigüedad, la uniformidad tendrá que ser devuelta a la empresa al completo.
- En el caso que haya sobrepasado los dos años de antigüedad, la uniformidad pasará a ser propiedad del trabajador, y por tanto, no tendrá la obligación de devolverla, salvo aquellas prendas que incluyan anagramas o detalles serigrafiados de imagen corporativa.

En ambos casos, la empresa se reserva el derecho a retenerle el abono de la liquidación finiquito hasta que el trabajador no haga efectiva la entrega de las prendas pertinentes. Las mismas deberán estar en correcto estado, tal y como se ha detallado en párrafos anteriores. En el supuesto de que no fuera así, el trabajador correrá con el gasto de reposición de prenda o prendas afectadas, o de tintorería, u otros en su caso.

Artículo 14. Pagas Extraordinarias

Se abonarán 2 pagas extraordinarias, entre los días 25 y 30 de los meses de Julio y Diciembre de salario base. La paga de Julio se devengará del 1 de Julio del año anterior hasta el 30 de Junio del año en curso.

Y la de Navidad se devengará desde el día 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del año en curso.

Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en 12 mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa.

Artículo 15. Complementos de Cantidad o Calidad del Trabajo. Horas Extraordinarias

- Pluses de Noche Buena y Noche Vieja.- Los trabajadores, que pudieren llegar a hacer parte de su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de Diciembre, así como la noche del 31 de Diciembre al 01 de Enero, percibirán una compensación económica de 20,00 Euros, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio.
- Horas extraordinarias.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 6º de este Convenio y se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 3. Disposiciones Varias

Artículo 16. Facultad Sancionadora

Los trabajadores sólo podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa conforme a lo dispuesto en las presentes normas.

Artículo 17. Faltas

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en las disposiciones laborales y, en particular, las que figuran en el presente Convenio. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves - Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 15, dentro del periodo de un mes.
- b) Fichar o firmar por otro trabajador la entrada o salida del trabajo. Si dicha conducta tuviera como finalidad simular la presencia de un trabajador ausente se considerará falta grave y se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación de los locales, herramientas, materiales o documentos de los servicios, siempre que no originen consecuencias

perjudiciales para la Empresa.

d) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

e) 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.

f) No confeccionar correctamente los partes de trabajo o informes que hayan de facilitarse, siempre que no se derive por ello perjuicio para la Empresa. En caso contrario, se considerará grave o muy grave, atendiendo a la índole del mismo.

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

h) La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, herramientas, etc, de manera ocasional.

i) No avisar a su responsable inmediato de los defectos de material y de la necesidad de elementos para garantizar la inmediata continuación del trabajo, siempre que de dicha conducta no se deriven perjuicios para la Empresa.

j) No comunicar a la empresa, dentro de los quince días laborales siguientes, los cambios de domicilio.

k) El incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud del trabajador o sus compañeros de trabajo.

l) Cualquier otra conducta de naturaleza análoga que sin afectar al normal funcionamiento de la Empresa implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de lógica observancia.

m) Si como consecuencia de una falta calificada como leve se ocasionase algún perjuicio económico o que afecte al prestigio social de la Empresa, de los compañeros o terceros, dicha falta, en atención a sus circunstancias, podrá ser considerada como grave o muy grave.

2. Faltas Graves-Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) El cometer tres faltas leves en el periodo de un trimestre, aunque sean de distinta índole, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

b) Más de dos faltas de puntualidad, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 15, dentro del periodo de un mes.

c) No comunicar a la empresa, con la antelación de 24 horas, prevista en el artículo 6 del presente Convenio, los intercambios de turnos entre los trabajadores.

d) Incumplir lo previsto en el artículo 6 del presente Convenio, párrafos segundo y tercero.

e) El retraso injustificado superior a 15 minutos en la incorporación al puesto de trabajo.

Si como consecuencia de esta conducta se causara perjuicios a la Empresa o al cliente, esta falta se considerará muy grave.

f) No someterse al control de presencia establecido por la Empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

g) No presentar el parte de baja médica oficial, partes de confirmación o de alta, dentro de las 24 horas siguientes desde su entrega por el facultativo.

h) No comunicar en el plazo de quince días naturales, los cambios experimentados en la situación familiar del trabajador que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc.

La falsedad en estos datos se considerará falta muy grave.

i) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

j) El uso, sin estar dentro de la jornada de trabajo, del uniforme propio de la empresa o de los materiales que ésta pueda facilitar para el correcto desempeño de sus funciones.

k) La imprudencia durante la jornada laboral. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

l) El incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para su salud o integridad física o la de sus compañeros de trabajo.

m) El quebranto o violación de secretos o información de reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio para la Empresa.

n) La solicitud y ejercicio de una licencia retribuida alegando causas inexistentes o su utilización con fines distintos al solicitado.

o) Cualquier otra conducta de naturaleza análoga que revele un grado de

negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio al trabajador, a la Empresa o a terceros.

3 Faltas Muy Graves-Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad (superior a 5 minutos e inferior a 15) cometidas en un periodo de un mes.

c) El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando de dicha conducta se derive un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad del trabajador o sus compañeros de trabajo.

d) El acoso sexual mediante agresiones verbales o físicas de tal carácter dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.

e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto ó robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar donde se hubiera desplazado por cuenta de la misma.

f) El robo, estafa, malversación o cualquier otra clase de delito de análoga naturaleza, cometido fuera de la empresa, que pueda implicar para ésta desconfianza para su autor, una vez producida sentencia que será el inicio del cómputo en la prescripción.

g) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en situación de baja médica por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena incompatibles con su situación de baja.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad. Así como las conductas dirigidas a pretender que un accidente no laboral, sea calificado como laboral o in itinere.

h) La embriaguez durante el trabajo o el consumo o introducción en los centros de trabajo de drogas, estupefacientes y la permanencia en el mismo en estado de intoxicación producido por dichas sustancias.

i) La violación del secreto de correspondencia, o documentos reservados de la Empresa, y la revelación de datos de reserva o sigilo obligado.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto

o consideración a los subordinados, compañeros, superiores o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva. A estos efectos se considerará abuso de autoridad aquella conducta en que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento interno, de donde se derive un notorio perjuicio material o moral para el trabajador.

k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten gravemente a los resultados económicos de la Empresa o menoscaben gravemente su prestigio empresarial.

l) Aceptar remuneraciones, comisiones o ventajas de clientes, suministradores o terceros por cumplimiento de un servicio de la Empresa.

m) La provocación voluntaria de daños a propiedades de la Empresa o de otros trabajadores.

n) La ausencia o el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada o sin notificarlo con carácter previo, aún cuando sea por breve espacio de tiempo.

o) La participación en discusiones o riñas en los centros de trabajo que produzcan notorio escándalo así como la participación en juegos dentro de la jornada de trabajo.

p) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como la negativa a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia o documentos análogos. Si de estas conductas se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrán ser considerada como falta muy grave.

q) La negligencia o descuido inexcusable en el servicio que pueda afectar a la buena marcha del trabajo.

r) La realización, sin autorización, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo o el uso de máquinas, herramientas y material de la empresa aún fuera de las horas de trabajo.

s) Simultanear el trabajo en Interactiva S.L. con otro empleo en ninguna otra Empresa, sea del carácter que sea, salvo pacto expreso que así lo autorice fehacientemente.

t) Sacar materiales o herramientas de los centros de trabajo sin autorización.

u) Cualesquiera otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

No se computarán como faltas de asistencia, a efectos disciplinarios por

absentismo, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de las actividades de representación legal de los trabajadores/as, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral.

Artículo 18. Sanciones y Prescripción

Sanciones: Las sanciones que podrán imponerse por la Empresa, en los términos estipulados en el presente Convenio, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Amonestación publica.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días.

Despido.

Prescripción. Además de los mecanismos implícitos de prescripción previstos en la propia graduación de las faltas, éstas prescribirán y no podrán ser de referencia a ningún efecto: Las leves al mes, las graves a los dos meses y las muy graves a los tres meses de haberse producido.

Artículo 19. Salud Laboral

Será de aplicación, al objeto de regular la Salud Laboral en la empresa, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, (Ley 31/1995), así como el Real Decreto de Reglamento de los Servicios de Prevención, (RD.39/1997).

También serán de aplicación cuantos reglamentos y normas que desarrollen la anterior ley de prevención.

Artículo 20. Impuestos

Todas las retribuciones pactadas en el presente convenio son brutas, corriendo a cargo del trabajador el pago de los impuestos que le correspondan según ley. Cualquier variación futura en la cuantía del importe de las cotizaciones a la seguridad social originada por normas legales, repercutirá en las partes

contratantes en los porcentajes que dispongan las leyes.

Artículo 21. Sometimiento a la Legalidad

El presente Convenio Colectivo se ajusta en todos sus términos a las normas legales vigentes.

Artículo 22. Comisión Paritaria

Con arreglo a las normas legales vigentes se establece una comisión mixta paritaria para subsanar cuantas diferencias de interpretación puedan surgir entre las partes afectadas por el convenio colectivo. Esta comisión está formada por dos miembros designados por la empresa y otros dos designados por los representantes del personal. La comisión paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la comisión, enviando los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión. En el caso que no se alcance acuerdo entre los miembros de la comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará actas de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que estos puedan acudir a los órganos de jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden, para la resolución del conflicto planteado. La convocatoria de la comisión paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de esta.

ANEXO. Tablas salariales Interactiva S.L.

Categorías	Salario Base	Plus Vestuario	Total
Grupo I.- Personal directivo			
Director General	1.300,00 €		1.300,00 €
Gerente	1.300,00 €		1.300,00 €
Director Administrativo	1.250,00 €		1.250,00 €
Director Comercial	1.250,00 €		1.250,00 €
Director de RR.HH	1.250,00 €		1.250,00 €
Jefe de Administración	1.200,00 €		1.200,00 €
Jefe de Ventas	1.100,00 €		1.100,00 €
Jefe de Personal	1.075,00 €		1.075,00 €
Grupo II.- Personal Administrativo			
Oficial Administrativo de 1ª	890,00 €		890,00 €
Oficial Administrativo de 2ª	800,00 €		800,00 €
Auxiliar Administrativo	641,40 €		641,40 €
Vendedor	641,40 €		641,40 €
Telefonista	641,40 €		641,40 €
Grupo III.- Personal Mandos Intermedios			
Supervisor	890,00 €		890,00 €



Encargado	850,00 €		850,00 €
Grupo IV.- Personal operativo y de oficios			
Portero	641,40 €	24,00 €	665,40 €
Conserje	641,40 €	24,00 €	665,40 €
Ordenanza	641,40 €	24,00 €	665,40 €
Controlador de accesos	641,40 €	24,00 €	665,40 €
Mantenedor/conservador	641,40 €	24,00 €	665,40 €
Jardinero	641,40 €	24,00 €	665,40 €
Limpiador	641,40 €	24,00 €	665,40 €
Conductor	641,40 €	24,00 €	665,40 €
Mozo	641,40 €	24,00 €	665,40 €
Jardinero	641,40 €	24,00 €	665,40 €
Garajista	641,40 €	24,00 €	665,40 €
Socorristas	641,40 €	24,00 €	665,40 €
Azafatas de Congresos	641,40 €	24,00 €	665,40 €