

CONSEJERÍA DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Grupo Gares Almería, S.L.»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Grupo Gares Almería, S.L.» (Cód. 71100112012012), recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 20.1.2012, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 17.1.2012 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo,

Resuelve

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo conforme al artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 20 de febrero de 2012.- El Director General, Daniel Alberto Rivera Gómez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA GRUPO GARES

ALMERÍA, S.L.

Capítulo primero. Ámbitos de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa «Grupo Gares Almería, SL.», y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios de conserjería, portería, recepción, atención e información, control de accesos,



mantenimiento y control de elementos humanos y sistemas de comunicación; desarrollo de procesos auxiliares en cadenas de producción y actividades industriales; servicios de logística, gestión de mercancías y almacenes, preparación de pedidos, control de cargas, clasificación de cartería, almacenaje, transporte y distribución; mantenimiento integral de edificios e instalaciones, gestión de ahorro energético, servicios de limpieza industrial; servicios de mantenimiento, conservación e implantación de jardinería y zonas verdes; servicios de vigilancia y control de espacios naturales y medio ambiente; gestión industrial de residuos urbanos, industriales y hospitalarios, así como toda la actividad comercial o industrial que fuere necesaria realizar para el desarrollo de los servicios incluidos en su objeto social.

Todos los servicios descritos en el apartado anterior, que sean objeto de contratación a la empresa, tendrán sus propios responsables de servicio, si bien todos ellos dependerán funcional y organizativamente de los servicios centrales.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal.

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa «Grupo Gares Almería, S.L.», y sus trabajadores, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo actualmente en la Provincia de Almería.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa «Grupo Gares Almería, S.L.».

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1º, y en el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

Artículo 4. Denuncia.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de tres meses de antelación del vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y





a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

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

Artículo 5. Compensación, absorción y garantías personales.

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

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

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

Capítulo segundo. Organización del Trabajo.

Artículo 6. Dirección y control de la actividad laboral.

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa –a título enunciativo, que no limitativo– tendrá las siguientes facultades:

a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.

c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresas a cumplimentar, etc.

d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de



vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 7. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Artículo 8. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 9. Lugar de trabajo.

La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo conforme a la legislación vigente.

Capítulo tercero. Política de Empleo.

Artículo 10. Ingreso de los trabajadores.

Los ingresos de trabajadores se realizarán de conformidad a la legislación vigente y de acuerdo a la política de contratación de «Grupo Gares Almería, S.L.», y a los acuerdos propios sobre la materia.

Artículo 11. Contratos de trabajo.

A todos los trabajadores se les entregará, una vez registrado en la oficina de empleo, copia de su contrato de trabajo, así mismo se hará entrega de la copia





básica conforme a lo previsto en la Ley.

Artículo 12. Ropa de trabajo.

La Empresa dotará al personal de las prendas de trabajo y abrigo necesarias para el desempeño de sus funciones. La sustitución se hará según la costumbre actual de la Empresa.

Queda prohibida su utilización fuera de cualquier actividad laboral ajena a «Grupo Gares Almería, S.L.».

Capítulo cuarto. Clasificación Profesional.

Artículo 13. Clasificación profesional.

Las categorías consignas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos numerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

Artículo 14. Grupos.

La clasificación profesional se estructurará en los siguientes grupos:

Grupo I. Personal directivo y titulado.

Director general.

Director de departamento.

Grupo II. Personal administrativo.

Administrativo.

Comercial.

Auxiliar.

Grupo III. Personal operativo.

Oficial de Primera

Oficial de Segunda

Oficial de Tercera



Peón Especialista

Ordenanza

Peón

Limpiador

Reponedor

Artículo 15.

Grupo I. Personal directivo y titulado.

Este grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

Director general. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Director de área o departamento. Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

Artículo 16.

Grupo II. Personal administrativo.

Administrativo. Es el empleado mayor de edad, que bajo las ordenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Comercial. Es el empleado afectado al departamento comercial de empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección de mercado y la promoción y venta de los servicios, realizando los servicios necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los mismos una vez contratados.

Auxiliar. Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a tareas y operaciones administrativas elementales.

Artículo 17.

Grupo IV. Personal operativo.

Oficial de primera. Es el trabajador que, con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata se encuentra capacitado para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial empeño y delicadeza, orientando al propio tiempo la labor de los oficiales de segunda, ayudantes y auxiliares.

Oficial de segunda. Es el empleado que acreditando poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, por lo que se encuentra capacitado para realizar los trabajos correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

Oficial de tercera. Es el empleado encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.

Peón especialista. Es el trabajador destinado a realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir oficio, exigen, sin embargo cierta práctica y especialidad, una atención a aquellos trabajos que impliquen peligrosidad. Podrá desarrollar su trabajo ayudado por la maquinaria necesaria para tareas de embalaje, carga y descarga y cumplimentación de formularios.

Ordenanza. Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden expresa de sus superiores.

Peón. Es el trabajador que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico.

Limpiador. Es aquella persona mayor de dieciocho años que se dedica a la limpieza y conservación de edificios ya calles, así como de sus instalaciones, oficinas, despachos y viviendas.

Reponedor. Es el trabajador mayor de dieciocho años, que realiza tareas de reposición de productos, normalmente en instalaciones de grandes superficies.

Capítulo quinto. Retribuciones.

Artículo 18. Estructura salarial.

1. El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado en la siguiente forma:

A) Salario base de convenio.

B) Complementos salariales.

C) Percepciones extrasalariales: indemnizaciones y suplidos.

Los importes de los conceptos salariales y extrasalariales que figuran en este convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

A) Salario base de convenio:

Se entenderá por salario base de convenio, la retribución correspondiente en cada uno de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio.

La cuantía del salario base de convenio es la establecida en las tablas salariales contenidas en el Anexo I del presente convenio.

B) Complementos salariales:

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

1. Complementos personales: antigüedad.
2. Complementos de puestos de trabajo:
3. Plus de nocturnidad.
4. Complemento de cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias.
5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes, Paga extraordinaria de navidad y paga extraordinaria de verano.

C) Percepciones extrasalariales: indemnizaciones o suplidos:

1. Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualesquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las compensaciones por gastos de transporte (plus extrasalarial de transporte), plus de mantenimiento de vestuario, dietas, kilometraje e indemnizaciones.



1. Plus extrasalarial de transporte.

2. Dietas.

2. Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario base de convenio (y, en su caso, se añadirá el plus de antigüedad) en computo anual que figura en las tablas salariales, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el artículo 25 del presente convenio. Quedando excluidos por tanto todos los conceptos extrasalariales.

3. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

4. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, preferentemente por ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro, dentro de los siete días siguientes al mes natural de devengo, y, en su defecto, mediante cheque bancario.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc. serán abonados en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

5. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

Artículo 19. Complemento personal: Antigüedad.

No se aplicará este concepto salarial a los trabajadores de nuevo ingreso, solo se devengará por los trabajadores que actualmente lo vienen percibiendo y en las condiciones en que lo devengan en la actualidad. Para estos trabajadores este concepto salarial tendrá los aumentos sucesivos que experimenten los próximos convenios colectivos.

Artículo 20. Complementos de puesto de trabajo.

a) Plus de nocturnidad:

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus nocturnidad de 0,50 euros brutos por hora efectiva de trabajo. Este plus será igual para todo el personal de la empresa.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores,



cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad únicamente en las horas trabajadas en el período nocturno.

Queda exceptuado el abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

Artículo 21. Complementos de cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias.

En materia de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 27 del presente convenio.

Con independencia de las retribuciones reales que perciba el trabajador, para los trabajadores incluidos en el Grupo III Personal operativo, el valor de la hora extraordinaria será de 6 euros la hora, igual para todas las categorías.

Artículo 22. Complementos de vencimiento periódico superior al mes: pagas extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 20 de julio y 20 de diciembre, paga extra de verano y paga extra de navidad.

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de una mensualidad del salario base de convenio más el complemento de antigüedad, según nivel salarial de encuadramiento.

La paga extra de verano se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio siguiente.

La paga extra de navidad se devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Artículo 23. Percepciones extrasalariales: indemnizaciones y suplidos.

1. Plus extrasalarial de transporte.

Se establece este plus extrasalarial, cuyo objeto es mitigar los gastos que ocasionan al trabajador sus desplazamientos dentro de la localidad, así como desde su domicilio al centro de trabajo y su regreso.

Dicho plus se abonará en cuantía de dos euros por día efectivo de trabajo.

2. Dietas.



Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes: 13 euros en caso de efectuar una comida fuera del domicilio.

26 euros en caso de efectuar dos comidas fuera del domicilio.

53 euros en caso de realización de las dos comidas del día y pernocta fuera del domicilio.

La empresa podrá, si así lo estima conveniente, adelantar al trabajador el importe correspondiente a las dietas que resulten, a partir de la primera dieta completa que se devengue.

Artículo 24. Incrementos.

Para el año 2013 se pacta una variación salarial equivalente un incremento del 1,5% de todas las retribuciones incluidas en este convenio.

Capítulo sexto. Tiempo de Trabajo.

Artículo 25. Jornada de trabajo.

1. La jornada anual de trabajo efectivo para será de 40 horas semanales. En cómputo anual 1.804 horas.

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

Artículo 27. Calendario laboral.

Cada la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

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

2. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de Grupo Gares Almería, S.L., los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al



servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

3. Las horas extraordinarias se abonarán conforme a lo establecido en el artículo 21 del presente convenio.

4. Ambas partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por igual tiempo de descanso.

Artículo 28. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal que lleve un año al servicio de la empresa.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos.

Excepcionalmente, el trabajador podrá solicitar el disfrute de algún día suelto, a descontar de las vacaciones, por motivos personales. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de 10 días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de 5 días laborables, a contar desde la fecha de solicitud.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Capítulo séptimo. Plan de Igualdad.

Artículo 29.

Las relaciones laborales en el seno de la empresa Grupo Gares Almería, S.L., estarán presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

Este plan de igualdad nace con la finalidad de integrar y mejorar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa Grupo Gares Almería, S.L. Igualmente, pretende facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de sus trabajadores.

Con tal propósito, seguidamente se detallan los objetivos que se persiguen en distintas áreas o campos de actuación, así como las medidas concretas que, consensuadamente con la representación de los trabajadores, se adoptan para la consecución de dichos objetivos.



Medidas tendentes a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

Artículo 30. En materia de selección, promoción y desarrollo profesional.

a) Objetivo:

Favorecer una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización.

b) Acciones:

En las ofertas de trabajo y entrevistas de selección se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto de trabajo en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Transmitir el principio de igualdad de trato que impera en la compañía a las personas que realicen los procesos de selección en la compañía, así como a aquellas empresas externas que puedan participar en alguna medida en dichos procesos de selección.

Exigir los mismos criterios de igualdad de oportunidades a las empresas de trabajo temporal, respecto del personal que las mismas pongan a disposición de la compañía.

En los procesos de promoción, se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades con el fin de garantizar la objetividad de los mismos.

Artículo 31. En materia de formación.

a) Objetivo:

Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el acceso a la formación profesional.

b) Acciones:

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

Diseñar acciones formativas en igualdad de oportunidades.

Capítulo octavo. Régimen Disciplinario.

Artículo 32. Faltas de personal.

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. En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las





circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 33. Faltas leves.

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. La falta de asistencia al trabajo de un día durante el período de un mes, sin causa justificada. Será grave sí, de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
4. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
5. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
6. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
7. 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.
8. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., suministrados por la empresa cuando la responsabilidad de mantenimiento sea del trabajador, de manera ocasional.
9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.



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

Artículo 34. Faltas graves.

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

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

Cuando se tuviera que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave, siempre que no existiere causa justificada.

3. La falta de asistencia al trabajo de dos días en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro como a ese último.

6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8. El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.

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

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia,





merezan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 35. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad cometida en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. 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.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por droga puesta de manifiesto durante la jornada laboral, que repercuta en el trabajo.

Solo será sancionable con despido, cuando la embriaguez sea habitual, entendiéndose por habitualidad cuando previamente haya habido dos apercibimientos por escrito por la misma causa.

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o 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. Así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y





consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12. 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.

13. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa.

14. Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resultan ofensivas y no deseadas por quién las sufre, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo.

15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

17. El abuso de autoridad.

18. La competencia desleal 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.

19. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

20. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

21. 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.

22. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

23. Cualquier otra conducta grave y culpable del trabajador que suponga un





quebranto del principio general de la buena fe contractual laboral.

Artículo 36. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

Artículo 37. Procedimiento de imposición de sanciones.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 38. Prescripción de las faltas.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

Faltas leves: prescribirán a los diez días.

Faltas graves: Prescribirán a los veinte días.

Faltas muy graves: prescribirán a los sesenta días.

2. Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Capítulo noveno. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 39. Salud laboral.





La empresa y los trabajadores están obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones del trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Se llevará a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo 40. Medios de protección.

El empresario deberá proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

Los equipos de protección individual, proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por si mismos u ocasionar riesgos adicionales y responderán a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.

Artículo 41. Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos, a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir



negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Capítulo décimo. Derecho supletorio.

Artículo 42. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

Anexo I

Tablas salariales

Convenio grupo gares Almería, s.l. 2012

	Salario base Euros
Director General	1.200 €
Director Departamento	1.100 €
Administrativo	850 €
Comercial	800 €
Auxiliar	790 €
Oficial de Primera	850 €
Oficial de Segunda	835 €
Oficial de Tercera	820 €
Peón Especialista	800 €
Ordenanza	750 €
Peón	700 €
Limpiador	780 €
Reponedor	700 €