

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Bosstel Telefonía Móvil, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0129/2020.

Fecha: 5 de marzo de 2021.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29104322012020.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BOSSTEL TELEFONÍA MÓVIL, SOCIEDAD LIMITADA.

Visto el acuerdo de fecha 28 de agosto de 2020, de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Bosstel Telefonía Móvil, Sociedad Limitada, número de expediente REGCON, 29/01/0129/2020 y código de convenio colectivo 29104322012020 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidades acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 5 de marzo de 2021.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO BOSSTEL TELEFONÍA MÓVIL, SOCIEDAD LIMITADA

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. Disposición preliminar

Las expresiones “la compañía” o “la empresa” sin otra precisión, deben entenderse referida a la empresa Bosstel Telefonía Móvil, Sociedad Limitada, a la que el convenio afecta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa Bosstel Telefonía Móvil, Sociedad Limitada, y a todas sus personas trabajadoras.

Artículo 3. *Ámbito personal*

El presente convenio colectivo es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Bosstel Telefonía Móvil, Sociedad Limitada, sean cuales sean sus modalidades contractuales. 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 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito territorial*

El presente convenio colectivo es de aplicación a la empresa Bosstel Telefonía Móvil, Sociedad Limitada, con sede en Málaga, y a todos los centros y lugares de trabajo que pueda tener la empresa, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

Artículo 5. *Vigencia y duración*

El presente convenio colectivo surtirá efectos a partir del 1 de septiembre de 2020, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial*. La vigencia del presente convenio será de cinco años a contar desde la fecha de publicación en el *Boletín Oficial*. Al término de la vigencia temporal del presente convenio, y en tanto que no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Llegada la finalización de su vigencia, de no ser denunciado por ninguna de las partes, en cuyo caso deberá formularse con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha en que expire (el convenio o cualquiera de sus prórrogas), empresa o representación legal de los trabajadores, se entenderá prorrogado de año en año, manteniéndose en sus propios términos.

La denuncia por escrito deberá efectuarse con un mínimo de tres meses de antelación del vencimiento de la vigencia del convenio o cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 6. *Prelación de normas*

En lo no previsto expresamente en el presente convenio serán de aplicación las normas legales y/o reglamentarias que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 7. *Revisión salarial automática*

Para el año 2020 –y desde el 1 de septiembre, fecha de entrada en vigor– será de aplicación lo expuesto en las tablas salariales establecidas en el presente convenio. Para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 se procederá a la aplicación de una subida del 0,5 % los dos primeros años y del 1 % para el resto de años. El incremento comprenderá a todos los conceptos económicos del presente convenio.

Artículo 8. *Equilibrio interno del convenio*

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, negociación de este. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los

treinta días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, a fin de resolver el problema planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Igualdad en el trabajo*

Se entenderán nulos y sin efecto, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la dirección de las empresas que contengan discriminaciones desfavorables, por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

CAPÍTULO III

Periodo de prueba y contratación

Artículo 10. *Periodo de prueba*

I. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal del presente convenio colectivo.

- Grupo 1/grupo 2: Ciento ochenta días.
- Grupo 3/grupo 4: Noventa días.

II. Estos días serán de prestación efectiva de trabajo, independientemente del mayor o menor número de horas realizadas cada uno de tales días.

III. Los periodos serán de trabajo efectivo, descontándose por tanto de los días de prueba la situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, paternidad, riesgo durante embarazo y riesgo durante lactancia.

IV. Los periodos indicados en el apartado I, para cada grupo profesional, serán válidos si el ingreso en las empresas se realiza mediante la modalidad de contrato indefinido.

V. Si el ingreso en las empresas se realiza mediante la modalidad de contratación regulada en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores los periodos de prueba, indicados en el apartado I no podrán tener una duración superior al 50 % de la duración del contrato. Esta duración no podrá ser en cualquier caso superior a la establecida en apartado I.

VI. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 11. *Contratación*

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

1. **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, aun tratándose de la actividad habitual de la empresa. La duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica la celebración.

En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que presten un servicio.

2. PERSONAL A TIEMPO PARCIAL: Los trabajadores que presenten servicios mediante contrato a tiempo parcial, conforme a la legislación vigente (artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores), tendrán derecho al disfrute de los mismos derechos que los trabajadores de jornada completa, si bien, como regla general, los disfrutarán en proporción a la jornada que realicen. Como regla general cualesquiera derechos económicos o cuantificables, se reconocerán mediante la regla de prorata.

Si se trata de derechos indivisibles o no cuantificables, se reconocerán en su integridad, salvo que se tratara de derechos cuyo reconocimiento o disfrute sea consecuencia de trabajar a jornada completa.

Se podrá establecer un pacto de horas complementarias que permita incrementar la dedicación del trabajador a tiempo parcial hasta un 60 % de las horas contratadas. La necesidad de realizar horas complementarias deberá notificarse con el preaviso que acuerden las partes.

Artículo 12. *Preaviso*

I. Preaviso por cese voluntario. Cuando un trabajador desee cesar de forma voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de:

- Grupos 1-2: Treinta días.
- Grupos 3-4: Quince días.

En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte del trabajador, se le descontará de su liquidación un número de días equivalente al retraso en el preaviso.

II. Preaviso contratos de duración determinada superior a un año. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del ET, si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por parte del empresario de preavisar obligará a este al abono en la liquidación del importe.

CAPÍTULO IV

Movilidad funcional y geográfica. Permutas

Artículo 13. *Movilidad funcional. Trabajo de distintos grupos*

Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional del trabajador por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, se entenderá que existe una vacante correspondiente a las funciones por el trabajador realizadas, pudiendo solicitarse el inicio del proceso para la cobertura de la misma de acuerdo con las reglas de promoción y ascensos previstas en el presente convenio.

Artículo 14. *Movilidad geográfica. Permutas. Cambios de centro*

1. En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los cambios de centro de trabajo dentro de una misma provincia, o en provincias limítrofes cuando no medie una distancia superior a treinta kilómetros entre el centro de origen y el nuevo centro de destino, se podrán producir con un preaviso de quince días naturales, entendiéndose que en tales casos no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador. En el caso de que se comunique nuevos cambios de centro de trabajo (segundo y sucesivos), a los efectos de la distancia máxima prevista en el presente apartado, se tomará como referencia el primer centro de origen al que estuvo adscrito el trabajador.

3. Los trabajadores/as con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo área, grupo y función, previa aprobación por la empresa, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de los que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

En el caso de necesitar personal de nueva contratación para un centro de trabajo se valorará si hay alguna solicitud de cambio de centro de algún trabajador/a ya contratado.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo y descansos

Artículo 15. *Jornada de trabajo*

1. La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será, para todos los años de vigencia del presente convenio, de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio. El tiempo dedicado al desayuno (treinta minutos) computa como tiempo de trabajo, siempre y cuando la prestación de servicios sea superior a las seis horas diarias; no obstante, el tiempo dedicado al almuerzo (una hora) no computa como tiempo efectivo de trabajo.

2. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas/a turnos) o partidas.

3. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de conforme a los demás trabajadores.

4. La empresa, siempre que concurran razones organizativas podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

Artículo 16. *Descanso semanal*

I. El disfrute de descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, en función del calendario de distribución individual de jornada.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, el descanso del medio día semanal podrá acumularse en periodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Si el descanso semanal viniese disfrutándose de manera distinta a la explicitada en los párrafos anteriores, se mantendrá en los mismos términos.

Artículo 17. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente convenio disfrutará por cada año natural trabajado, de treinta días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

La fecha en la que se producirá el disfrute de las vacaciones será fijada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

En caso de producirse discrepancia entre las partes, se establece que quince días naturales se disfrutarán en el momento que determine la empresa. De estos quince días, la empresa podrá preferentemente elegir la semana de la feria de Málaga como disfrute obligatorio por el trabajador quedando los restantes días, a la libre fijación por parte de la empresa.

El trabajador podrá elegir el resto de días siempre y cuando no coincida con los periodos de más actividad de la empresa (rebajas, Navidad, black friday, etc.) o, por cuestiones organizativas, no podrá coincidir –salvo autorización empresarial– con otros trabajadores que se encuen-

tren de vacaciones durante el periodo elegido por el trabajador en el mismo establecimiento. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural, no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica.

En caso de coincidencia de dos o más trabajadores del periodo vacacional, tendrá preferencia el de más antigüedad el primer año que surja la discrepancia toda vez que se publique el convenio. Posteriormente, será el segundo de más antigüedad el que tenga preferencia, y así sucesivamente.

Artículo 18. *Licencias retributivas*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Régimen retributivo

Artículo 19. *Salario base*

Se entiende por salario base, el correspondiente a cada trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales-niveles previstos en el anexo I del presente convenio colectivo.

El salario base remunera la jornada máxima anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

En el ámbito del presente convenio, se establece la polivalencia funcional entre todas las categorías profesionales del mismo grupo profesional, es decir, existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de otra categoría profesional pero dentro del mismo grupo profesional.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo se entienden distribuidas en catorce pagas, prorrateándose las pagas extraordinarias entre las doce mensualidades, salvo pacto en contrario.

Artículo 21. *Horas extraordinarias*

I. Las horas extraordinarias serán voluntarias. En el caso de realizarse se compensarán necesariamente en tiempo de descanso, debiéndose fijarse tal descanso compensatorio por la Dirección dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

II. Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Artículo 22. *Anticipos*

El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado. Se establecerá a principio de cada mes una fecha mensual de abono de anticipos, debiéndose solicitar por el trabajador con tres días de antelación a la fecha señalada para su abono.

Artículo 23. *Compensación y absorción*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convencionales, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Artículo 24. *Descuentos por compras*

La empresa descontará del precio de sus artículos el 20 % a sus trabajadores, siempre que el margen comercial lo permita, respetándose las condiciones más beneficiosas que sobre este extremo tuvieran establecidas.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario y otras causas de extinción del contrato de trabajo

Artículo 25. *Faltas y sanciones*

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

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.

a) SE CONSIDERARÁN FALTAS LEVES LAS SIGUIENTES

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendando, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se realice su trabajo, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgos graves para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.



15. Usar inadecuadamente medios telefónicos, telemáticos, transporte, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.
- b) SE CONSIDERARÁN FALTAS GRAVES LAS SIGUIENTES
 1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, sin causa justificada.
 2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
 3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
 4. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
 5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
 6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
 7. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
 8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
 9. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
10. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
11. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
12. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
13. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
14. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
15. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
16. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.
- c) SE CONSIDERARÁN FALTAS MUY GRAVES LAS SIGUIENTES
 1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses o de veinte, durante seis meses.
 2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
 3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
 4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
 5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.

7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
16. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.
18. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización, cuando se cause un perjuicio grave a la empresa.
19. El acoso sexual y laboral conforme al artículo 14. Constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.
20. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente compatibilizándolo con trabajos por cuenta propia o ajena.

Artículo 26. *Potestad disciplinaria y sanciones*

1. La potestad disciplinaria corresponde a la empresa, quién para imponer sanciones deberá ejercitarse por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello.
2. Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas, en:
 - 2.1. POR FALTAS LEVES
 - a. Amonestación verbal.
 - b. Amonestación por escrito.
 - c. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
 - 2.2. POR FALTAS GRAVES
 - Suspensión de empleo y sueldo desde cuatro hasta veintinueve días.
 - 2.3. POR FALTA MUY GRAVES
 - Suspensión de empleo y sueldo entre treinta días y sesenta días.
 - Despido disciplinario.
3. Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 27. *Prescripción*

La prescripción de las faltas laborales del empleado tendrá lugar: para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.



ANEXO I

GRUPO/NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	TOTAL BRUTO
NIVEL I	GERENTE	1.550,00 €	258,33 €	1.808,33 €
	RESPONSABLE DE TIENDA	1.372,00 €	228,67 €	1.600,67 €
NIVEL II	TÉCNICO/A 1.º	1.235,00 €	205,83 €	1.440,83 €
	INFORMÁTICO	1.235,00 €	205,83 €	1.440,83 €
	DEPENDIENTE REPARADOR	1.185,00 €	197,50 €	1.382,50 €
	DEPENDIENTE	1.137,00 €	189,50 €	1.326,50 €
	COMMUNITY MANAGER	1.137,00 €	189,50 €	1.326,50 €
NIVEL III	TÉCNICO/A 2.º	1.137,00 €	189,50 €	1.326,50 €
	COMERCIAL	1.072,00 €	178,67 €	1.250,67 €
	AYUDANTE DE TÉCNICO/A	1.072,00 €	178,67 €	1.250,67 €
	AYUDANTE DE INFORMÁTICA	1.072,00 €	178,67 €	1.250,67 €
	AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.029,00 €	171,50 €	1.200,50 €
NIVEL IV	LIMPIADOR/A	986,00 €	164,33 €	1.150,33 €
	AYUDANTE DEPENDIENTE	986,00 €	164,33 €	1.150,33 €
	REPARTIDOR/A DE PUBLICIDAD	986,00 €	164,33 €	1.150,33 €
	MOTORISTA	986,00 €	164,33 €	1.150,33 €

2497/2021