



## 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:* Servicio de Administración y Gestión, Sociedad Anónima.

*Expediente:* 29/01/0035/2020.

*Fecha:* 4 de febrero de 2021.

*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.

*Código:* 29007062012006.

*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 SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA.*

Visto el acuerdo, de fecha 3 de febrero de 2020, de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Servicio de Administración y Gestión, Sociedad Anónima, número de expediente REGCON, 29/01/0035/2020 y código de convenio colectivo 29007062012006 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 Universidad acuerda:

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

Málaga, 5 de febrero 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 PARA LOS/AS TRABAJADORES/AS Y LA EMPRESA SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA (SAGESA)**

En la ciudad de Marbella (Málaga), con fecha 3 de febrero de 2020, de una parte, la dirección de la empresa Servicios de Administración y Gestión, Sociedad Anónima (SAGESA), representada por John Walsh (administrador), Natividad Díaz Soler (directora de servicios), María Elvira Gómez Arévalo (jefe RRHH).

Y de otra parte, la representación legal de los trabajadores (comité de empresa) compuesta por las siguientes personas:

Maricela Gutiérrez Mesa, Ellen Gallardo Jensen, J. Francisco Rueda Torres, Francisco Javier Fernández Quesada, Daniel Ramos Lara, se reúnen en el centro de trabajo de la empresa

Servicios de Administración y Gestión, Sociedad Anónima (SAGESA), con domicilio en Jardines de las Golondrinas, carretera de Cádiz, km 192, CP 29604, Marbella (Málaga).

Y por la representación sindical, María Dolores Villalba Pérez (Secretaria provincial del sindicato servicios CCOO) y José Ramón López (CCOO).

Reconociéndose por tanto, mutua y recíprocamente, la capacidad legal necesaria para suscribir el presente acuerdo, de conformidad a lo establecido en el artículo 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 16.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

## Acuerdan

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio será de aplicación en todas las empresas con las que contrate y preste servicios SAGESA.

No obstante lo anterior, será de aplicaciones el Convenio Provincial de Hostelería de Málaga, en sus cláusulas tanto sociales como salariales, en aquellas empresas que preste servicios SAGESA que independientemente de su titularidad se encuentren encuadradas en el artículo 1 (ámbito funcional) del Convenio Provincial de Hostelería de Málaga.

##### Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente convenio les será de aplicación a todos los trabajadores/as actuales y futuros que sean contratados por SAGESA, percibiendo las retribuciones recogidas en el anexo I.

Asimismo, será de aplicación el Convenio Provincial de Hostelería de Málaga en sus cláusulas, tanto social como salarial, a todos los trabajadores/as que presten servicios en los establecimientos de las secciones encuadradas en el artículo 1 (ámbito funcional) del Convenio Provincial de Hostelería de Málaga.

##### Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente convenio de empresa es de ámbito provincial, será de aplicación a todos los trabajadores/as y en todas las empresas con las que contrate y preste servicios SAGESA, cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados en la provincia de Málaga.

##### Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023.

##### Artículo 5. *Prórroga*

El presente convenio se prorrogará por años naturales al llegar a su vencimiento, salvo que fuese denunciado expresamente por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

Dicha denuncia será necesariamente efectuada por escrito, con dos meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas y se dirigirá al resto de firmantes y de la autoridad laboral.

Denunciado el convenio colectivo y hasta que no se apruebe y entre en vigor uno nuevo, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales.

Una vez llegado a su vencimiento y en tanto no se negocie un nuevo convenio a partir del 1 de enero de 2024, y en años naturales sucesivos a los salarios existentes en ese momento, se aplicará el IPC real del año anterior.

## Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este convenio configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase algunos de sus pactos y/o cláusulas, quedará vigente el resto del texto convencional.

Si se diese tal supuesto, la comisión paritaria de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes no alcanzasen un acuerdo, la cláusula y/o pacto anulada/o se tendrá por no puesta.

## Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán a título individual las condiciones económicas y de trabajo que examinadas en su conjunto y en cómputo anual superen a las que resulten de este convenio colectivo, cualquiera que fuera su origen tanto individual como colectivo.

Se reconocen los acuerdos adoptados el 14 de noviembre del año 2000 como condiciones más beneficiosas, y asimismo, se reconoce cualquier acuerdo estipulado posteriormente a esa fecha entre trabajador y empresa.

## Artículo 8. *Compensación y absorción*

Las empresas podrán aplicar la compensación y absorción en caso de que las condiciones económicas y de trabajos contenidos en este convenio considerados globalmente y en cómputo anual, fueren superiores a las que existieren con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio, cualquiera que fuere su naturaleza u origen cuando sean homogéneas.

Las condiciones económicas y de trabajo establecidas por disposiciones normativas de cualquier índole posteriores a la entrada en vigor de este convenio que impliquen alguna variación de las condiciones generales de trabajo y en todos o en alguno de los conceptos retributivos, o que supongan la creación de otros nuevos, podrán ser compensadas y absorbidas en los términos y con las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.

## Artículo 9. *Comisión paritaria*

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3e y 91 del ET, acuerdan la designación de una comisión paritaria, que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigencia de su estricto cumplimiento.

En caso de no llegar a un acuerdo en las cuestiones debatidas, se someterán estas a la decisión de la autoridad laboral competente.

La comisión fija como sede la misma del domicilio del centro de trabajo.

A las reuniones de la comisión mixta podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones. La comisión mixta tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas y a solicitud conjunta de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.
- d) Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del convenio.

## Artículo 10. *Composición de la comisión paritaria*

La comisión paritaria estará compuesta por cuatro miembros titulares; dos representantes por parte de la empresa y dos representantes del comité, un solo miembro por cada sindicato. En caso de existir un solo sindicato, habrá dos representantes del mismo.

El nombramiento de estos miembros titulares, corresponderá de forma paritaria al comité de empresa y a la empresa firmantes de este convenio.

## CAPÍTULO II

### Tiempo de trabajo y descanso

#### Artículo 11. *Calendario laboral*

Anualmente y durante la primera quincena del mes de diciembre, se confeccionará el calendario laboral entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as. En el mismo figurarán los turnos de trabajo, descansos semanales, turnos de vacaciones y festivos si se acumulan, de cada departamento.

#### Artículo 12. *La jornada*

La jornada máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la ley, tanto en horario partido como jornada continuada.

Entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas. No obstante, en caso necesario, el descanso entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente podrá calcularse en cómputo de hasta 2 semanas. En este caso, el descanso entre jornadas no podrá ser inferior a diez horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

Se establece 30 minutos para la comida principal que sí serán considerados trabajo efectivo para los trabajadores/as de jornada completa y continuada. Si la jornada continuada de trabajo es de 6 horas, se establecerá un descanso de 15 minutos que será considerado como trabajo efectivo. Este descanso ha de tomarse una vez realizado el 50 % de la jornada y en el mismo puesto de trabajo.

Descansos: Se establece que los dos días de descanso sean consecutivos.

Comunicación turnos y descansos: La empresa le comunica a los trabajadores/as el calendario de turnos y descansos con un mínimo de quince días.

Distribución horario laboral: Se establece la posibilidad de adelantar o retrasar la hora de comienzo de la jornada laboral, mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador, siempre que sea viable.

Horas extraordinarias y compensación: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida en el presente convenio.

La iniciativa para realizar horas extraordinarias corresponderá a la empresa y será libremente aceptada por el trabajador.

Las horas extraordinarias se compensarán mediante una de las siguientes formas:

- Abono de las horas realizadas incrementadas en un 75 % sobre el valor del salario hora ordinaria.
- Con tiempo de descanso, en cuyo caso cada hora extraordinaria completa trabajada en días laborables se compensará con una hora y media de descanso y con 2 horas por horas extraordinarias trabajadas en días de descanso o festivos.

La determinación de la forma de compensación prevista en el apartado anterior se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, dándose conocimiento, previo a la aplicación de dicho acuerdo, a la representación de los trabajadores/as.

La realización de horas extraordinarias se reducirá al mínimo indispensable.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores/as sobre las horas extraordinarias realizadas en el mes siguiente a partir del día 15.

Las asociaciones empresariales recomiendan, que por la realización durante un año del número de horas extraordinarias equivalente a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo, en el conjunto de la empresa, se cree un nuevo puesto de trabajo.

### Artículo 13. *Vacaciones*

El periodo o periodos de su disfrute se fijará distintamente por departamentos y respetando las condiciones más beneficiosas en aquellos departamentos existentes y de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

**PERSONAL DE JARDINERÍA:** El personal afectado disfrutará de 30 días naturales. El trabajador/a tendrá 3 semanas (21 días + 2) a su libre elección, excluyendo los meses de julio y agosto y 1 semana (7 días) será elegida por la empresa. Se estipulará que el trabajador no perderá los días festivos que puedan coincidir con la fecha elegida por la empresa. El trabajador/a tendrá derecho a disfrutar estos días en los días consecutivos a las vacaciones elegidas por la empresa.

**PERSONAL DE LIMPIEZA:** El personal afectado disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales. Las vacaciones se programarán teniendo en cuenta las demandas de servicio. Siendo a elección del trabajador/a el 50 % (15 días) del total de los días estipulados y el 50 % (15 días) programados por la empresa.

**VACACIONES DE PERSONAL DE MANTENIMIENTO:** El personal afectado disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales. Las vacaciones se programarán teniendo en cuenta las demandas de servicio. Siendo a elección del trabajador/a el 50 % (15 días) del total de los días estipulados y el 50 % (15 días) programados por la empresa.

**PERSONAL DE OFICINA/ADMINISTRACIÓN:** El personal afectado disfrutará de 22 días laborables de vacaciones anuales.

**PERSONAL DE SERVICIOS:** El personal afectado disfrutará de 22 días laborables de vacaciones anuales.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores/as, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, o a la del disfrute del permiso, que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el apartado anterior que imposibilite a la persona interesada, disfrutarlas total o parcialmente, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores/as.

### Artículo 14. *Días festivos anuales*

Este artículo queda redactado de la siguiente manera:

Los trabajadores/as disfrutarán de catorce días festivos al año, doce serán publicados anualmente en el *BOJA* y los dos restantes coincidirán con las fiestas locales de Marbella.

Y para todos los departamentos de camareras de pisos, mozo valet y limpiadores/as de áreas públicas, las partes firmantes del presente convenio reconocen que por las especiales características del sector, la empresa podrá exigir a sus trabajadores/as que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello. En estos casos serán compensados, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa, en algunas de las formas siguientes:

- a) Abonándose los festivos en cuantía correspondiente al 200 % del salario base.
- b) Disfrutándose los días festivos en fecha distinta, que será acordada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente.
- c) Adicionándose al periodo vacacional, en las fechas que, de mutuo acuerdo, sean fijadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores/as al elaborar el calendario de vacaciones, aunque habrían de constar obligatoriamente en el mismo con la denominación

de “festivos trabajados”. Los días de fiesta que coincidan con un periodo de baja por IT del trabajador no se considerarán trabajados y por tanto se descontarán del total de festivos a compensar en el año. Con independencia de todo lo anterior, a la entrada en vigor del presente convenio, la empresa vendrá obligada a mantener aquellas condiciones más beneficiosas, que sobre las que se fijan en este artículo, vengán disfrutando sus trabajadores/as.

- d) Para los departamentos de limpiadoras de comunidades, mantenimiento, jardinería, administración y servicios, se incluyen como días festivos los días 24 y 31 de diciembre en compensación de los días festivos que se pierden cada año por caer en sábado.
- e) Para los centros de trabajo que sea de aplicación el Convenio Provincial de Hostelería de Málaga. Si durante el tiempo que el trabajador estuviera disfrutando de los días compensatorios, causara baja por IT, dicho disfrute quedará interrumpido continuándose el mismo con posterioridad a la baja, en los días efectivamente trabajados. En caso de desacuerdo, el trabajador tendrá derecho a elegir que se pague el 50 % de los días que le corresponde y en cuanto al resto, corresponderá decidirá la empresa si se le compensa económicamente, o bien determinará en su momento la fecha de disfrute de los mismos.

#### Artículo 15. *Licencias*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del ET, se tendrá derecho a remuneración durante las ausencias que se realicen previo aviso y justificación a la empresa, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Tres 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 de hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Debido a las necesidades personales y familiares que acarrearán este tipo de situaciones, el trabajador podrá elegir disfrutar esta licencia, en fecha distinta a la del inicio del hecho causante, siempre que esté en vigor dicho hecho causante, excluyendo esa posibilidad en caso de fallecimiento (menos en los parientes de 1.º grado).

Si por estos motivos el trabajador/a tuviere que desplazarse fuera de la localidad donde se ubique su residencia habitual y siempre y cuando haya más de 30 km de distancia, el permiso será de cuatro días en caso de afectar a parientes de 1.º grado y 2.º grado. Cuando por estos motivos tuviere que trasladarse fuera de la provincia, el permiso será de cinco días en parientes de 1.º grado y cuatro días en parientes de 2.º grado. Cuando por estos motivos tuviere que trasladarse fuera de la península, el permiso será de seis días en parientes de 1.º grado y cinco días en parientes de 2.º grado.

2. Tres horas al mes para visitas médicas del trabajador, por hijo menor de 12 años, así como ascendientes o descendientes con discapacidad.

3. Diez horas al año de libre disposición para emergencias debidamente justificadas, no recuperables y sin que lleguen al máximo de la jornada ordinaria.

4. Dos días naturales por el traslado del domicilio habitual limitando esta licencia a un permiso cada 3 años.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuando conste en la norma legal o convencional, estándose, en cuanto a su remuneración y duración, a la que dispongan las normas citadas que estén vigentes.

6. Quince días naturales en caso de matrimonio, iniciando el descanso el siguiente día laboral de la firma.

7. Dos días naturales de asuntos propios.

8. Por matrimonio de un hijo/a o hermano/a del trabajador/a: Un día si la boda tiene lugar en la ciudad de residencia del trabajador/a; dos días si se produce en otra localidad de la provincia siempre que existan más de 30 km de distancia desde la residencia habitual del trabajador/a; tres días cuando se produzca fuera de los límites de la provincia, siempre coincidiendo con el hecho causante.

9. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) de esta ley, para la lactancia del menor hasta que este cumpla 9 meses, los trabajadores/as 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, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo 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 el acuerdo al que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

1. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
2. Los periodos de suspensión por maternidad y paternidad se regirán por lo dispuesto en la legislación laboral vigente para estas materias.
3. En todos los permisos relacionados con la situación familiar, se asemejarán las parejas de hecho a los matrimonios, siempre que los beneficiarios de los mismos acrediten tal situación, ante la empresa.
4. Por el tiempo necesario para la realización de exámenes de idiomas de carácter público y personal que sean presenciales, siempre y cuando se trate de una formación profesional.

#### Artículo 16. *Uniforme y vestuario*

Se acuerda:

DEPARTAMENTO DE JARDINERÍA: Se hará entrega anualmente de: dos pantalones, dos polos de manga corta, un par de botas en el mes de enero y dos polos más en el mes de junio. Aparte se les hará entrega de un jersey de manga larga, cada dos años y un polar de manga larga cada tres años.

DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO: Se hará entrega anualmente de un jersey de manga larga, dos pantalones, cuatro polos de manga corta y un par de calzado. Además, se le entregará cada dos años un chaleco.

DEPARTAMENTO DE LIMPIEZA: A la primera incorporación se le entregará al personal de limpieza dos conjuntos completos que constan de dos batas en caso de personal femenino y dos polos en caso de personal masculino, dos pantalones y un par de calzado. En los años consecutivos la empresa les entregará a todos los trabajadores/as un conjunto completo anual.

### CAPÍTULO III

#### **Retribuciones**

#### Artículo 17. *Salarios y pagas extraordinarias*

Son los/as acordados/as y reflejados en el anexo I para los años de vigencia del presente convenio.

A partir del 1 de enero de 2024 se estará a lo dispuesto en el artículo 5.3 del presente acuerdo.

### CAPÍTULO IV

#### **Excedencias**

#### Artículo 18. *Excedencias*

Se basa en el Estatuto de los Trabajadores/as y se aplicará a todos los trabajadores/as de SAGESA, excepto las limpiadoras que hagan funciones de camareras de piso que se regirán por el Convenio de Hostelería:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

4. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

5. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando de trate de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

a) Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

b) El trabajador/a excedente conserva solo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

c) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevea.

## CAPÍTULO V

### Beneficios sociales

Artículo 19. *Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, así como accidente laboral y enfermedad profesional*

En los casos de IT por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, las empresas abonarán un complemento que garantice el 100 % de todos los conceptos económicos desde el inicio de la IT y mientras dure esta.

En los casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que garantice el 75 % de todos los conceptos salariales antes citados durante los 8 primeros días y si supera el octavo día, se abonará el 100 % con efectos retroactivos al primer día.

En los conceptos económicos referidos en este artículo queda excluido el plus de transporte (plus de distancia).

Las situaciones de IT no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias o especiales.

## CAPÍTULO VI

### Régimen disciplinario

#### Artículo 20. *Régimen disciplinario*

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

#### Artículo 21. *Graduación de las faltas*

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 22. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, o faltar al trabajo un día al mes, sin motivo justificado.
2. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono 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/as de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado y en la conservación del material, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
6. La falta de aseo o limpieza personal. Cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as/as podrá ser considerada falta grave o muy grave.
7. Las faltas de respeto o discusiones, a/con sus compañeros/as/as, e incluso, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
8. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
9. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as/as o terceras personas.
10. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

## Artículo 23. *Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. La negligencia o imprudencia graves tanto en el desarrollo de la actividad encomendada como en la conservación o limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo.
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/a, sus compañeros/as/as 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/a o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores/as.
6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales, laborales o de salud relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros/as.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el 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. Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
10. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador/a hubiese presenciado que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros; incluyendo cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
12. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
13. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

## Artículo 24. *Faltas muy graves*

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/as 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. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as/as o subordinados/as.
6. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa.
7. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
8. La desobediencia continuada o persistente.

9. 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.
10. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a o sus compañeros/as/as terceros.
12. 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.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

#### Artículo 25. *Prescripción de las infracciones y faltas*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### Artículo 26. *Sanciones. Aplicación*

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

1. POR FALTAS LEVES
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.
2. POR FALTAS GRAVES
  - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
3. POR FALTAS MUY GRAVES
  - Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
  - Despido.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores/as o sindicales, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado al comité o delegados/as de personal, en el plazo de dos días, de una copia de la sanción comunicada a cualquier trabajador.

## CAPÍTULO VII

### **Clasificación profesional**

#### Artículo 27. *Clasificación profesional*

Puestos de trabajo (categorías profesionales), incluido/as en cada una de las secciones, sin perjuicio que pudieran ser añadidas otras necesarias durante la vigencia del presente acuerdo, previa negociación con la RLT.

- a) Sección primera: Administración.
- b) Sección segunda: Mantenimiento.
- c) Sección tercera: Jardinería.
- d) Sección cuarta: Limpieza.
- e) Sección quinta: Servicios.



A) SECCIÓN PRIMERA: ADMINISTRACIÓN

1. Director de servicios.
2. Director financiero.
3. Director de zona.
4. Responsable RRHH.
5. Jefe 1.º Administración.
6. Jefe 2.º Administración.
7. Oficial 1.º Administración.
8. Oficial 2.º Administración.
9. Secretaria.
10. Coordinador.
11. Administrativo.
12. Aux. Administrativo.

B) SECCIÓN SEGUNDA: MANTENIMIENTO

1. Oficial 1.º de mantenimiento.
2. Oficial 2.º de mantenimiento.
3. Aux. Mantenimiento.

C) SECCIÓN TERCERA: JARDINERÍA

1. Encargado.
2. Supervisor.
3. Supervisor de zona.
4. Oficial Jardinero.
5. Oficial Conductor.
6. Jardinero.
7. Auxiliar Jardinero.

D) SECCIÓN CUARTA: LIMPIEZA

1. Supervisora 1.ª (Marriotts gobernanta CPHM).
2. Supervisora 2.ª (Marriotts subgobernanta CPHM).
3. Camarera pisos (Marriotts CPHM).
4. Mozo valet (Marriotts CPHM).
5. Jefa supervisoras.
6. Supervisora 1.ª.
7. Supervisora 2.ª.
8. Limpiador/a servicios/mozo valet.
9. Limpiador/a comunidades y locales.

E) SECCIÓN QUINTA: SERVICIOS

1. Jefe de conserjería.
2. Conserje.
3. Ayudante de conserje.

Respecto a las retribuciones para las diferentes categorías arriba reflejadas, se estará a lo establecido en el artículo 17 del presente acuerdo (anexo I).

## CAPÍTULO VIII

### Representación unitaria y sindical en las empresas

#### Artículo 28. *Derechos y garantías de la RLT*

1. ASAMBLEAS: Los representantes de los trabajadores/as comunicarán la celebración de las asambleas a la empresa con una antelación mínima de 48 horas. Los convocantes comunicarán la



asistencia de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir. Cuando por insuficiencia de locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se entenderán como una sola y se fecharán en el día de la primera.

2. CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS: Los representantes legales de los trabajadores/as como órgano representativo, dispondrán para ejercer sus funciones de 20 horas mensuales retribuidas cada uno de ellos y la inmunidad que les concedan las leyes.

3. ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 ET, se establece la acumulación de horas sindicales, con los siguientes requisitos:

- a) La acumulación podrá recaer en dos trabajadores/as por centro de trabajo.
- b) Los nombres de los beneficiarios de dicha acumulación deberán ser comunicados inmediatamente a la dirección de la empresa.
- c) Podrán ceder o acumular su crédito horario mensual retribuido un máximo de tres delegados (por sindicato), en favor de otro u otros representantes en la empresa bien sean delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegados sindicales.

Lo que firmamos a los efectos oportunos.

Comité de empresa

La empresa



## ANEXO I

Se adjuntan las tablas de las diferentes categorías y sus respectivas remuneraciones para el año 2019.

*INCREMENTO SALARIAL*

Se acuerda un incremento salarial para los años de vigor del presente convenio en todos los conceptos, como a continuación se detalla:

1. 2019 el 3 %
2. 2020 el 2 %
3. 2021 el 2 %
4. 2022 el 2 %
5. 2023 el 2 %

A partir del 1 de enero de 2024 se estará a lo dispuesto en el artículo 5.3 del presente acuerdo.

## SECCIÓN I

**Administración 3 % 2020**

N.º	CATEGORÍA	1 SB	7 MANUTENCIÓN	5 AD. PERSON.	123 SB II	127 P. HIJO	393 MEJOR TRANS.	398 P. TRANS.	2 P. CONV.	TOTAL
11	DIRECCIÓN SERVICIOS	1.546,05	*			33,55		112,28	171,54	1.863,41
29	DIRECCIÓN FINANCIERO	1.354,75	*			33,55		112,28	171,54	1.672,11
26	DIRECCIÓN ZONA	1.354,75	*			33,55		112,28	171,54	1.672,11
7	RESPONSABLE RRHH	1.354,75	*			33,55		112,28	171,54	1.672,11
5	JEFE 1.º ADMINISTRACIÓN	1.243,09	*			33,55		112,28	171,54	1.560,45
6	JEFE 2.º ADMINISTRACIÓN	1.206,69	*			33,55		112,28	171,54	1.524,05
3	OFICIAL 1.º ADMINISTRACIÓN	1.150,95	*			33,55		112,28	171,54	1.468,32
4	OFICIAL 2.º ADMINISTRACIÓN	1.122,99	*			33,55		112,28	171,54	1.440,35
44	SECRETARIA	1.150,95	*			33,55		112,28	171,54	1.468,32
9	COORDINADOR	899,64	*			33,55		112,28	171,54	1.217,01
8	ADMINISTRATIVO	955,55	*			33,55		112,28	171,54	1.272,92
10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	826,35	*			33,55		112,28	171,54	1.143,71

\* PLUS 44,60 EUROS, PERSONAL ANTERIOR AL AÑO 2009.

COMPENSACIÓN POR LA ELIMINACIÓN DEL SERVICIO DE COMIDA DIARIO.

PLUS TRANSPORTE SE ABONARÁ PRORRATEADO EN 12 MENSUALIDADES INCLUIDO EL MES DE VACACIONES.

ANTIGÜEDAD: TRIENIOS 7 % S. B.

PAGAS EXTRAS: 30 DÍAS DE SALARIO BASE + P. CONVENIO + ANTIGÜEDAD.

\* DIRECCIÓN SERVICIOS TENDRÁ 2 PAGAS EXTRAS, EL RESTO 3 PAGAS.

DEVENGOS DE PAGAS EXTRAS:

PAGA VERANO 1 JULIO A 30 JUNIO.

PAGA NAVIDAD: 1 ENERO A 31 DICIEMBRE.

PAGA SEPTIEMBRE: 1 SEPTIEMBRE A 31 AGOSTO.

## SECCIÓN II

**Mantenimiento 3 % 2020**

N.º	CATEGORÍA	1 SB	8 P. ACTI.	53 P. NOCT.	7 MANU.	36 P. P. P. EXTRA	398 P. TRANS.	393 MEJORA TRANS.	TOTAL
21	OFICIAL 1.º MANTENIMIENTO	1.308,63 €			*	218,10 €	44,26 €	96,59 €	1.667,58 €
22	OFICIAL MANTENIMIENTO	1.185,25 €			*	197,54 €	44,26 €	96,59 €	1.523,65 €
23	AUX. MANTENIMIENTO	974,00 €			*	162,33 €	44,26 €	96,59 €	1.277,18 €

\* PLUS 44,60 EUROS PERSONAL ANTERIOR AL AÑO 2009.

COMPENSACIÓN POR LA ELIMINACIÓN DEL SERVICIO DE COMIDA DIARIO.

PAGAS EXTRAS: S. B.

DEVENGOS DE PAGAS EXTRAS:

PAGA DE VERANO: DEL 1 DE JULIO AL 30 DE JUNIO.

PAGA DE NAVIDAD: DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE.

PLUS TRANSPORTE SE ABONARÁ PRORRATEADO EN 12 MENSUALIDADES INCLUIDO EL MES DE VACACIONES.



## SECCIÓN III

## Jardinería 3 % 2020

N.º	CATEGORÍA	1 SB	7 MANU.	36 P. P. EXTRA	398 P. TRANS.	TOTAL
15	ENCARGADO	1.403,52 €	*	233,92 €	113,05 €	-
18	SUPERVISOR	1.244,69 €	*	207,45 €	113,05 €	-
34	SUPERVISOR DE ZONA	1.141,69 €	*	190,28 €	113,05 €	-
16	OFICIAL JARDINERO	1.141,69 €	*	190,28 €	113,05 €	-
32	OFICIAL CONDUCTOR	1.141,69 €	*	190,28 €	113,05 €	-
1	JARDINERO	1.080,72 €	*	180,12 €	113,05 €	-
17	AUXILIAR JADINERO	1.033,20 €	*	172,20 €	113,05 €	-

\* PLUS 44,60 EUROS, PERSONAL ANTERIOR AL AÑO 2009.  
 COMPENSACIÓN POR LA ELIMINACIÓN DEL SERVICIO DE COMIDA DIARIO.  
 PLUS TRANSPORTE SE ABONARÁ PRORRATEADO EN 12 MENSUALIDADES INCLUIDO EL MES DE VACACIONES.  
 \* PLUS NACIMIENTO POR HIJO 170,56 EUROS.

## Antigüedad en años

2	23,94	20	250,21
6	66,38	22	265,63
10	116,20	24	324,82
14	166,08	26	365,08
18	208,08	28	398,50

PAGAS EXTRAS: 30 DÍAS S. B. + ANT.  
 DEVENGOS DE PAGAS EXTRAS:  
 PAGA DE VERANO: DEL 1 DE JULIO AL 30 JUNIO.  
 PAGA DE NAVIDAD: DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE.

## SECCIÓN IV

## Limpieza 3 % 2020

N.º	CATEGORÍA	1 SB	397 P. DIST.	137 BOLSA VACA.	398 P. TRANS.	393 MEJ. TRANS.	7 MANU.	57 P. MTO. PRENDAS	5 AD PERSO.	36 P. P. EXTRA	2 P. CONV.	TOTAL
38	JEFA SUPERVISORAS	1.421,38 €			44,26 €	96,55 €	*			236,90 €		1.799,09 €
43	SUPERVISORA 1.ª	1.308,62 €			44,26 €	96,55 €	*			218,10 €		1.667,53 €
12	SUPERVISORA 1.ª MARRIOTT'S	1.619,72 €	57,94 €	117,85 €			52,88 €			269,95 €		2.118,34 €
13	SUPERVISORA 2.ª MARRIOTT'S	1.505,96 €	57,94 €	117,85 €			52,88 €			250,99 €		1.985,63 €
39	SUPERVISORA 2.ª	1.205,62 €			44,26 €	96,55 €	*			200,94 €		1.547,36 €
2	LIMPIADORA SERVICIOS/ MOZO VALET	1.185,25 €			44,26 €	96,55 €	*			197,54 €		1.523,61 €
14	LIMPIADORA COMUNIDAD Y LOCALES	874,47 €			78,40 €		*	10,38 €		145,75 €	75,56 €	1.184,56 €
41	CAMARERA DE PISOS MARRIOTT	1.392,35 €	57,94 €	117,85 €			52,88 €			240,88 €		1.861,90 €
20	MOZO VALET MARRIOTT	1.392,35 €	57,94 €	117,85 €			52,88 €			240,88 €		1.861,90 €

\* 44,60 EUROS, PERSONAL ANTERIOR AL AÑO 2009.  
 COMPENSACIÓN POR LA ELIMINACIÓN DEL SERVICIO DE COMIDA DIARIO.  
 PLUS TRANSPORTE SE ABONARÁ PRORRATEADO EN 12 MENSUALIDADES INCLUIDO EL MES DE VACACIONES.  
 PAGAS EXTRAS: 30 DÍAS DE SALARIO BASE.  
 DEVENGOS DE PAGAS EXTRAS:  
 PAGA VERANO: 1 JULIO A 30 JUNIO.  
 PAGA NAVIDAD: 1 ENERO A 31 DICIEMBRE.



## SECCIÓN V

**Servicios 3 % 2020**

N.º	CATEGORÍA	1 SB	7 MANU.	8 P. ACTIV.	126 P. CARGO	12 P. FEST.-DOM.	36 P. P. EXTRAS	398 P. TRANSP.	393 MEJ. TRANSP.	P. REPARACIÓN	TOTAL
19	JEFE CONSERJE	1.110,00 €	*		166,86 €		185,00 €	44,26 €	96,59 €		1.602,71 €
37	CONSERJE	1.030,00 €	*	109,18 €			171,66 €	44,26 €	96,59 €	126,69 €	1.578,38 €
	AYTE. CONSERJE	1.030,00 €	*	109,18 €			171,66 €	44,26 €	96,59 €		1.451,69 €

\* PLUS 44,60 EUROS, PERSONAL ANTERIOR AL AÑO 2009.  
COMPENSACIÓN POR LA ELIMINACIÓN DEL SERVICIO DE COMIDA DIARIO.  
PLUS TRANSPORTE SE ABONARÁ PRORRATEADO EN 12 MENSUALIDADES INCLUIDO EL MES DE VACACIONES.  
PAGAS EXTRAS: 30 DÍAS DE SALARIO BASE.  
DEVENGOS DE PAGAS EXTRAS:  
PAGA VERANO: 1 JULIO A 30 JUNIO.  
PAGA NAVIDAD: 1 ENERO A 31 DICIEMBRE.

1322/2021