

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Corumba Tourism, Sociedad Limitada” (código número 28101402012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Corumba Tourism, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 20 de abril de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 4 de julio de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CORUMBA TOURISM, SOCIEDAD LIMITADA”, Y SUS TRABAJADORES/AS

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—Son partes firmantes del presente convenio colectivo, de naturaleza estatutaria, por parte de la empresa “Corumba Tourism, Sociedad Limitada”, la representación legal de la misma (en adelante, la empresa) y por la otra parte, el delegado de personal en representación de los trabajadores/as (en adelante, RLT), según consta del Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de 28 de marzo de 2016.

Los firmantes representan el 100 por 100 de la representación de la parte social.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general que trae causa en el citado título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de ambas partes firmantes, el presente convenio colectivo obligará tanto a “Corumba Tourism, S. L.”, como a todos sus trabajadores/as comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

Art. 2. *Ámbito personal y funcional.*—El presente convenio colectivo regula las relaciones tanto del personal operativo como de estructura de la empresa.

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales y económicas de los trabajadores/as de la empresa, dedicada básicamente a la prestación de aquellos servicios que formen, o puedan formar parte de su objeto social. A continuación se relacionan a título meramente enunciativo y no limitativo:

1. La prestación de toda clase de servicios necesarios y accesorios para atender las necesidades del sector hotelero y de restauración, turístico y residencial en general, ya sea en tierra (alojamientos de cualquier tipo, hoteles, apartamentos, campings, albergues, etcétera) o en barcos (cruceiros, yates de recreo, “party boats”, etcétera), durante su estancia en puertos o navegación en aguas nacionales, trenes, aeronaves y autobuses turísticos. Por ejemplo, a título enunciativo y no exhaustivo se relacionan las siguientes:

- 1.1. Limpieza, aseo y preparación de las habitaciones, limpieza de zonas comunes, limpiezas especiales, pulido y abrillantado de suelos, limpieza de exteriores, cristales y fachadas en general.
- 1.2. Servicios de mantenimiento integral preventivo y correctivo de todas las instalaciones y edificios destinados a las actividades antes indicadas, incluida la ejecución de obras, mediante trabajos de electricidad en alta y baja tensión, de acondicionamiento de aire, calefacción, fontanería, carpintería, pintura, albañilería, etcétera.
- 1.3. Mantenimientos técnico-legales, asesoramiento, obras y certificación de eficiencia energética.
- 1.4. Servicios de mantenimiento de piscinas, spas o balnearios, así como control analítico de aguas y prevención de legionelosis.
- 1.5. Actividades de socorrismo y de tipo lúdico, monitores deportivos o de entretenimiento realizadas en los mismos.
- 1.6. Servicios de atención y animación, destinados a los clientes.
- 1.7. Gestión de servicios de lavandería, “valet” y “transfers”, recepción, botones y “back office”, comercial, azafatas y promotores.
- 1.8. Servicios de gestión en cocina, salas, bares y restaurantes, así como apoyo en banquetes y todo tipo de eventos realizados en las instalaciones enumeradas en el punto primero.
- 1.9. Conservación de zonas verdes, jardines y campos de golf, llevados a cabo en establecimientos de hostelería y restauración. Así como todo tipo de obras de jardines y proyectos paisajísticos.
- 1.10. Higiene ambiental, control de plagas (3D).
- 1.11. Todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo es de aplicación directa a todos los trabajadoras/es que desarrollen su actividad profesional en la empresa “Corumba Tourism, S. L.”, en la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo estará en vigor desde la fecha de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2020, ambos inclusive, prorrogándose, de año

en año, por tácita reconducción de no existir denuncia formulada por cualquiera de las partes que, en su caso, deberá ser notificada a la otra, por escrito, con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento. En el caso de que no existiera denuncia y operara la prórroga, quedarán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.

Art. 5. *Unidad del convenio colectivo de empresa y vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente, en el ejercicio de las competencias que le son propias, declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del convenio colectivo de empresa.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o causa de percepción o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Art. 7. *Principio de igualdad.*—El presente convenio colectivo, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución del y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del presente convenio colectivo a “trabajador” o “empleado”, “trabajadores” o “empleados”, “operario” u “operarios”, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa.

La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de los hombres y de las mujeres a todas las profesiones. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Durante el plazo de vigencia del presente convenio colectivo, se negociarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con el fin de cumplir lo dispuesto anteriormente, en el plazo citado, se creará la Comisión de Igualdad, que de manera paritaria, elaborará, implantará y evaluará un Plan de Igualdad, con sujeción a lo establecido en el artículo relativo a la Comisión Paritaria.

Art. 8. *Comisión paritaria.*—1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, que estará integrada por la representación legal de los trabajadores/as y por la representación de la empresa, en igual número por cada una de las partes.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la empresa.

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir un representante de cada parte.

5. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio colectivo siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio colectivo.
- Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio colectivo.
- Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
- La Comisión Paritaria también será la encargada de establecer aquellas medidas que sirvan para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

hombres en el ámbito laboral impulsando, entre otras, la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa, realizando el seguimiento en la consecución de los objetivos establecidos en dicho Plan.

- e) Las funciones previstas en el artículo 83.2 del E. T. relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.

Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.

Art. 9. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos.*—La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y a la empresa, incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se efectuará conforme al procedimiento regulado en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación autonómico correspondiente.

Para todas las discrepancias que se produzcan en la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes acuerdan someterse, con carácter previo a una demanda judicial, al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para la resolución de conflictos.

Sin perjuicio de lo anterior, se establece que los procedimientos de arbitraje serán siempre voluntarios.

Art. 10. *Derechos y deberes de los trabajadores/as.*

A. Derechos: Los trabajadores/as tienen derecho:

- a. A que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su Grupo Profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- b. A la formación profesional en el trabajo.
- c. A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no.
- d. A una adecuada política de seguridad.
- e. A la percepción puntual de la remuneración pactada.
- f. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

B. Deberes: Los trabajadores/as están obligados a:

- a. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario que tengan por objeto el desarrollo correcto de la actividad empresarial por la que están contratados.
- b. El cuidado, limpieza y uso adecuado de la maquinaria y del utillaje, herramientas, productos químicos facilitados por la empresa para el desarrollo de su trabajo, así como materiales e instalaciones del cliente.
- c. Respetar el rendimiento mínimo o habitual establecido por la empresa en todo momento en caso contrario podrá considerarse como una falta disciplinaria grave por parte del trabajador.
- d. Asumir los daños y desperfectos que pudiera ocasionar el trabajador a los útiles, herramientas, equipo y máquinas, e instalaciones o bienes del cliente como consecuencia del mal uso de los mismos.
- e. Utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales.
- f. Mantener obligatoriamente los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa o de sus clientes.

Art. 11. *Dirección y control de la actividad laboral.*—1. La organización práctica del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

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. Adscribir a los trabajadores/as a las tareas, turnos y centros o lugares de trabajo necesarios en cada momento.
- b. Determinar y exigir una actividad y un rendimiento a cada trabajador y/o puesto de trabajo, así como exigir rendimientos mínimos y productividades dependiendo de las circunstancias organizativas.
- c. Fijar los niveles de calidad admisibles en cada actividad.
- d. Fijar las normas y procedimientos de trabajo, por ejemplo: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etcétera.

- e. Exigir atención, prudencia y responsabilidad, así como la pulcritud, el buen uso de enseres, ropas, útiles y demás elementos e instalaciones, propios o del cliente, que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.
  - f. Establecer la movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante los cambios de puesto de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, siempre que no excedan de los límites del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores/as y respetando plazos y formas establecidos en este artículo.
  - g. Vigilar el cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales y exigir el cumplimiento de la normativa.
  - h. Verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.
  - i. Realizar modificaciones en los métodos de trabajo, previa consulta al Comité.
  - j. Asignar un medio de transporte, en su caso.
  - k. Asignar equipos de protección.
  - l. Fijar una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores/as puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración a prima.
  - m. Desarrollar y aplicar las herramientas necesarias para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones.
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 como persona.

Art. 12. *Poder de dirección y nuevas tecnologías.*—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. Expresamente se reconoce el derecho de la empresa a controlar mediante dispositivo GPS u otro análogo, la ubicación en cada momento de la jornada de trabajo de los vehículos asignados al colectivo incluido en su ámbito personal, y a imponer las medidas disciplinarias que procedan en caso de que, de dicho control se desprenda un uso irregular de los referidos vehículos.

Cuando se produzca la captación y grabación de imágenes que permitan la identificación personal, los trabajadores/as deberán recibir información relativa a la realización de grabaciones y captación de imágenes, concretando las características y el alcance del tratamiento de datos que se va a realizar; es decir, en qué casos las grabaciones podrán ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando muy particularmente que pueden utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del E. T.

Art. 13. *Ordenadores, correos electrónicos y cualquier otro soporte telemático o digital.*—La empresa podrá impartir la formación necesaria y entregará reglas de cumplimiento para todo el personal que desempeñe todas o parte de sus funciones con material informático.

En caso de ser necesario, la empresa podrá realizar una auditoría en los sistemas informáticos dotados por la misma para el servicio que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores/as o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado. La empresa podrá imponer las medidas disciplinarias que procedan en caso de que, de dicho control se desprenda un uso irregular de los referidos dispositivos.

Art. 14. *Comunicación con los trabajadores/as.*—Los trabajadores/as deberán facilitar a la empresa una dirección de correo electrónico a fin de que le sean participadas cuantas comunicaciones se estimen por la empresa. A través de dicho correo se remitirán las nóminas, los llamamientos de los trabajadores/as fijos discontinuos, los cuadrantes horarios, así como cualquier otra indicación e instrucción para el desempeño del trabajo. Dado que el envío se realizará a través de soporte telemático, no podrá ningún trabajador reclamar el abono de horas o el abono de tiempo de desplazamiento para la retirada de la documentación a la que se hace referencia en el presente precepto.

Las notificaciones efectuadas mediante correo electrónico serán vinculantes. El “dies a quo”, en el cómputo de los plazos de las comunicaciones efectuadas mediante correo electrónico se fijará a las 24 horas desde el envío al correo designado. El trabajador deberá mantener su ficha de datos actualizada con tal finalidad. Los plazos se contarán en días naturales.

Art. 15. *Contratación.*—La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Asimismo, las partes aceptan como sistema válido, legítimo y eficaz para llevar a cabo la contratación, modificación y comunicación durante el desarrollo de las relaciones laborales, el sistema de comunicaciones telemáticas certificadas, de tal manera que en las relaciones laborales concertadas a través de dicho sistema no resultará necesaria la estampación de la firma en documento en papel, siendo plenamente eficaz y surtiendo todos sus efectos el consentimiento y las manifestaciones de voluntad otorgadas por medio de la comunicación telemática, siempre y cuando exista consentimiento del trabajador, en pacto individual o colectivo, para la aceptación de dicho sistema.

De igual modo, las partes aceptan como sistema válido, legítimo y eficaz para llevar a cabo la contratación, modificación y comunicación durante el desarrollo de las relaciones laborales, el sistema de firma biométrica digital.

Al margen de lo anterior y en materia de contratación temporal, se establece lo siguiente:

- A. Se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aun siendo relativo a la actividad normal de la empresa, se realice para atender a una específica ruta, usuario, contrata, subcontrata, zona de prestación de servicio, o adjudicación o parte de ellas, o una concreta tarea o servicio o parte de ellos, ello siempre que así se identifique en el contrato laboral escrito.

Los contratos de obra o servicio determinado quedarán resueltos cuando finalice el contrato mercantil o la tarea o el servicio contratado, para los que fueron suscritos. En el caso de finalización, rescisión, disminución o resolución parciales de la contrata y/o del servicio contratado, así como la novación del mismo con reducción del volumen de servicios a prestar, se producirá automáticamente una extinción del número preciso de los contratos de trabajo de obra o servicio del personal adscrito al servicio y/o contrata.

En tales casos la extinción de los contratos laborales de servicio u obra, seguirá, salvo pacto en contrario, el orden de menor a mayor antigüedad en plantilla dentro, en su caso, del turno y/o actividad al que afecte la mencionada rescisión mercantil. En el caso de igual antigüedad tendrán preferencia para su permanencia en la empresa los trabajadores y/o trabajadoras que tengan mayores cargas familiares.

Los contratos celebrados bajo esta modalidad podrán tener la duración máxima legamente establecida.

Si por necesidades de organización de la empresa el personal contratado por servicio u obra hubiera de ser asignado a otro u otra distinto de aquel o aquellos para los que se fue contratado, no perderá su condición de contratado por obra o servicio determinado siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de dos meses consecutivos o sesenta días laborables alternos en el plazo de nueve meses.

- B. Respecto del contrato eventual por circunstancias de la producción, se considerará como causa que ampara la celebración del mismo por eventualidad derivada de circunstancias de la producción, entre otras, el inicio o ampliación de un nuevo servicio. La duración de estos contratos no superará los seis meses en un período de referencia de doce meses.
- C. El contrato de interinidad será aquel que se concierte para sustituir a un trabajador o trabajadora de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia, entre otras situaciones, por las siguientes: mutuo acuerdo de las partes, causas válidamente consignadas en el contrato, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia, excedencia por cuidado de hijos, excedencia por cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, excedencia forzosa, descansos, permisos, vacaciones, cumplimiento de sanciones y demás situaciones que habiliten la suscripción de esta modalidad contractual.
- D. El contrato en prácticas, podrá concertarse conforme lo establecido legalmente. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- E. El contrato de fijo discontinuo se entenderá celebrado por tiempo indefinido siendo aquel que se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos que no se repiten en fechas ciertas y dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, pero que no exijan la prestación de tales servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales. Ambas partes aceptan que los períodos de trabajo de dichos trabajadores/as no se conciertan por fechas ciertas, sino cuando la actividad de la empresa lo requiera.

El llamamiento e incorporación se efectuará en orden a la mayor antigüedad del trabajador en la empresa, dentro de cada especialidad, y siempre que haya una necesidad de trabajo que justifique el llamamiento. El llamamiento se efectuará por escrito o por correo electrónico, de forma que quede constancia fehaciente de que el trabajador ha sido notificado, y con una antelación no inferior a 48 horas respecto del día en el que se haya de iniciar la prestación de los servicios. A tal efecto el trabajador está obligado a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del que conoce la empresa, no siendo imputable a esta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio desconocido.

Se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento. Estos trabajadores/as no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de sus servicios.

- F. Conversión de contrato temporal por obra o servicio en contrato indefinido fijo discontinuo. En el caso de que, por el transcurso del plazo máximo legal de duración de un contrato por obra o servicio determinado, este deba transformarse a indefinido, dicho contrato se transformará en contrato indefinido fijo discontinuo si la actividad de la Empresa principal en la que el trabajador realiza su labor no se repite de forma cierta cada año, o si la concreta labor que desarrolla el trabajador por cuenta de la Empresa en dicha empresa principal no se repitiera de forma cierta cada año.

Art. 16. *Clasificación profesional.*—Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo por medio de grupos profesionales.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Se asignará un grupo profesional al trabajador o a la trabajadora mediante acuerdo con el empresario, a la vez que se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, según lo regulado en el presente convenio colectivo.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su aptitud profesional. En consonancia con la evolución de las actividades de la empresa cabrá la asignación de nuevas tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales.

Art. 17. *Grupos profesionales.*—Por grupo profesional se entiende aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador y a la trabajadora de las áreas funcionales que se describen a continuación, según definición dada al mismo por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los grupos profesionales están determinados por la conjunta ponderación de los factores de encuadramiento definidos a continuación.

Los grupos profesionales regulados en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos, no suponiendo obligación alguna de tenerlos cubiertos todos si la organización, volumen o necesidades de la actividad de la empresa no lo requieren, así como tampoco todas las tareas, funciones, especialidades, responsabilidades o áreas funcionales definidas en el presente convenio colectivo.

Factores de encuadramiento profesional:

En el sistema de clasificación de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo y su asignación a un grupo profesional, se han ponderado los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:

- a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b) La formación, concebida como los conocimientos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores y trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Áreas funcionales:

Al objeto de ordenar las estructuras funcionales basadas en grupos profesionales de las actividades empresariales, así como potenciar la flexibilidad interna haciendo uso adecuado de la movilidad funcional, tanto ordinaria como extraordinaria, con la finalidad de mejorar la estabilidad de los puestos de trabajo y optimizar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras en diferentes áreas funcionales, el conjunto de tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral en el sector de hostelería, quedan distribuidas en siete áreas funcionales.

Las definiciones de las actividades de las áreas funcionales descritas a continuación tienen un carácter meramente enunciativo e indiciario, no suponiendo obligación alguna de tenerlas cubiertas todas en el ámbito de cada empresa, si la organización, volumen o necesidades de la actividad empresarial no lo requiere.

- a) Recepción-Relaciones públicas: servicios de venta de alojamiento y derivados, atención, acceso-salida y tránsito de clientes, facturación y caja, telecomunicaciones.
- b) Administración y Gestión: administración y gestión en general, incluida la gestión de aprovisionamiento y almacenes.
- c) Cocina y Economato: servicios de preparación y elaboración de alimentos para consumo, adquisición, almacenamiento, conservación-administración de víveres y mercancías, limpieza y conservación de útiles, maquinarias y zonas de trabajo.
- d) Restaurante, Bar, Colectividades y Catering: servicios de atención al cliente para el consumo de comida y bebida, almacenamiento y administración de equipamiento y mercancías, preparación de servicios y zonas de trabajo, incluidos banquetes y todo tipo de eventos.
- e) Pisos y Limpieza: servicios generales de conservación y limpieza, en particular limpieza, aseó y preparación de las habitaciones, limpieza de zonas comunes, limpiezas especiales, pulido y abrillantado de suelos, limpieza de exteriores, cristales y fachadas, y servicios de lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración.
- f) Mantenimiento y Servicios auxiliares: servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria, instalaciones y edificios, trabajos adicionales de la actividad principal, reparaciones de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmuebles.

Los servicios de mantenimiento incluyen:

- Mantenimiento integral preventivo y correctivo de todas las instalaciones y edificios, incluida la ejecución de obras, mediante trabajos de electricidad en alta y baja tensión, de acondicionamiento de aire, calefacción, fontanería, carpintería, pintura, albañilería.
- Mantenimiento técnico-legal, asesoramiento, obras y certificación de eficiencia energética.
- Servicios de mantenimiento de piscinas, spas o balnearios, así como control analítico de aguas y prevención de legionelosis.

- Conservación de zonas verdes, jardines y campos de golf, así como la realización de obras de jardines y proyectos paisajísticos.
  - Higiene ambiental y control de plagas.
- g) Servicios complementarios: servicios de ocio, deporte, animación, esparcimiento y relax, así como servicios termales, belleza, salud y similares, prestados directamente por las empresas de hostelería con carácter complementario a la actividad principal hostelera.

Ocupaciones y puestos de trabajo de las áreas funcionales:

Al objeto de facilitar el encuadre en el grupo profesional correspondiente, las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, según la nomenclatura empírica basada en los usos y costumbres en el sector, se relacionan en el Anexo I de forma meramente enunciativa y no excluyente los puestos de trabajo de las distintas áreas funcionales.

A efectos de este convenio colectivo se determinan cinco grupos profesionales:

Grupo Profesional I:

- Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas, claramente establecidas, que se ejecutan con un alto grado de dependencia, con esfuerzo físico, y/o atención, que no precisan formación específica, y que ocasionalmente pueden necesitar un período de adaptación.
- Formación: En general, conocimientos a nivel de formación elemental de formación elemental, “Graduado Escolar, ESO” o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Grupo Profesional II:

- Criterios generales: Los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas o funciones especializadas, realizadas por un conjunto de colaboradores, que sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

El trabajador o la trabajadora recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y en el desarrollo del trabajo normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de Recursos Humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto. Respecto a la responsabilidad económica, sus errores y faltas solo afectan a la misión del puesto, sin incidir en el resto de la organización, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Guarda confidencialidad sobre la información básica, existente en su área de trabajo.

- Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional III:

- Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, precisan de un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Con el superior se define la concepción global de las tareas, durante cuya realización, hay posibilidad de consultarle puntualmente y el resultado final es verificado; en consecuencia, ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de

los métodos para alcanzar los objetivos. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para seleccionar, buscar, discriminar, etcétera. la información necesaria, la cual no está siempre presente, por lo que es necesario realizar acciones para obtenerla, acciones que exigen habilidades normales, basadas en la experiencia. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones solo afectan a la misión del puesto, con incidencia leve en la unidad productiva, excepto cuando se refieren al servicio prestado a los clientes o afectan a la imagen de la empresa, en cuyo caso puede ser significativa. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área.

- Formación: Formación a nivel de titulación superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### Grupo Profesional IV:

- Criterios generales: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad. Funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional V o de propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### Grupo Profesional V:

- Criterios generales: Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas de apoyo y el desarrollo de la política financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración, desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, etcétera, que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Art. 18. *Período de prueba.*—Todo personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.

Deberá concertarse siempre por escrito. El período de prueba, establecido según grupos profesionales, no podrá exceder de lo siguiente:

- Grupo I: 2 meses.
- Grupo II: 2 meses.
- Grupo III: 6 meses.
- Grupo IV y V: 6 meses.

Las situaciones de incapacidad laboral y maternidad que pudieran afectar a los empleados durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Art. 19. *Ceses*.—El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con quince días hábiles de antelación, ello salvo los trabajadores/as de estructura y/o encuadrados en los Grupos IV y V a los que se les aplicarán los acuerdos suscritos con la empresa sobre este particular, y en el supuesto de que no existan tales acuerdos se regirán por lo establecido en el presente precepto.

La falta de preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación, saldo y finiquito el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso en cada caso fijado.

Art. 20. *Permisos*.—Los trabajadores/as regidos por este convenio colectivo tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Tres días por el fallecimiento de cónyuge, hijo/s o hija/s, padre y madre. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- b. Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros a tal efecto, el plazo será de cuatro días.
- c. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 21. *Día de asuntos propios*.—Los trabajadores/as tendrán derecho a un día de asuntos propios.

Su disfrute, que no será computado como tiempo efectivamente trabajado y que no supondrá reducción de la jornada anual pactada en el convenio colectivo, será fijado, teniendo en cuenta los requisitos más abajo recogidos, por el trabajador con un preaviso por escrito, a sus mandos intermedios, de 15 días (naturales), salvo casos excepcionales, debidamente justificados ante la Empresa, para su valoración por esta. Los requisitos para la concesión del mismo por parte de la empresa son:

- No podrán acumularse a períodos de vacaciones.
- Solo podrá hacerse uso simultáneo de esta licencia conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del centro como del turno:
  - Hasta seis trabajadores/as: un trabajador/a.
  - De siete a quince trabajadores/as: dos trabajadores/as.
  - De dieciséis a veinte trabajadores/as: tres trabajadores/as.
  - De veintiuno a treinta trabajadores/as: cuatro trabajadores/as.
  - De treinta y uno a cuarenta trabajadores/as: cinco trabajadores/as.
  - De cuarenta y uno a cincuenta trabajadores/as: seis trabajadores/as.
  - Más de cincuenta trabajadores/as: el 15 por 100 de la plantilla.
- En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores/as que lo hayan solicitado con antelación.

Art. 22. *Excedencia*.—Sin perjuicio de lo establecido en el punto 2 del artículo 46 del E. T., el trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos cuatro meses tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Durante el tiempo de excedencia no

se podrá prestar servicios ni desarrollar actividades relacionadas directamente con las de "Corumba Tourism, S. L".

Asimismo, la empresa y el trabajador/a podrán acordar el disfrute de excedencias especiales con reserva de puesto de trabajo.

En ninguno de los dos supuestos anteriores computará el período de excedencia a efectos de antigüedad.

Art. 23. *Lugar de trabajo.*—Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, asignándole otro centro de trabajo, propio o del cliente, en un radio de 60 kilómetros, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones respetando los límites de la movilidad funcional.

Art. 24. *Dietas y desplazamientos.*—Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio, en ejecución de su trabajo fuera del municipio de su lugar habitual de trabajo y del que constituya su residencia (en ambos casos, en los términos definidos en el artículo precedente del presente convenio colectivo), tendrá derecho al percibo de dietas en la cuantía indicada en las tablas del presente convenio colectivo, salvo que dicho desplazamiento no tenga para él perjuicios económicos.

Cuando el trabajador se desplace en vehículo propio para prestar servicios fuera de su centro habitual de trabajo, para realizar el mismo, en lugar distinto, tendrá derecho al cobro de la cantidad que se indica en las tablas. Los importes económicos comienzan a devengarse desde que se sale de la localidad en los términos definidos en el artículo precedente.

Si se realiza en transporte público se percibirá el importe del billete. La empresa decidirá si para cada desplazamiento el empleado debe utilizar transporte público o de empresa.

En vehículo propio de la empresa no procederá el cobro de cantidad alguna por kilómetro. La asignación de vehículo en ningún caso comportará condición más beneficiosa.

Será condición indispensable para el percibo de las cantidades establecidas en el presente artículo, la presentación de los justificantes y/o la cumplimentación de los formularios establecidos en cada momento por la empresa.

Art. 25. *Jornada.*—1. Se establece una jornada máxima anual de 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, debiéndose tener en cuenta en todo caso lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y disposición adicional segunda del presente convenio.

A estos efectos, se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal, el momento en que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o el aseo, dentro de la jornada laboral.

2. Dicha jornada ordinaria (1.826 horas) podrá ser distribuida de forma irregular según las necesidades específicas de la empresa y/o de cada servicio, con absoluto respeto de los descansos legales. La jornada máxima diaria se establece en 12 horas.

La empresa, en consecuencia, señalará los cuadrantes de horarios y turnos, si los hubiera, respetando en todo caso la legalidad vigente, que serán puestos en conocimiento de los trabajadores/as antes de que desplieguen efectos, y, siempre que resulte técnicamente posible, con una antelación de cuarenta y ocho horas.

La distribución irregular de la jornada no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en este convenio colectivo, debiendo percibirse la remuneración de las tablas retributivas fijadas en el convenio colectivo, con independencia del número de horas efectivamente realizadas, salvo pacto en contrario.

3. Si como consecuencia de la prestación laboral y/o del propio servicio se produjera un exceso o un defecto entre las horas realizadas y las pactadas en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad anual (por año natural). En el supuesto de defecto de horas, para posibilitar la recuperación de las mismas, la fecha tope de la regularización será el trimestre posterior a la finalización del año natural, es decir, durante los meses de enero, febrero y marzo del año natural siguiente. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal (defecto), la empresa ofertará la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazo/s (por escrito), o si el motivo del defecto de horas se debe a causas ajenas a la empresa, esta podrá proceder al descuento en la nómina del trabajador del importe correspondiente por hora ordinaria.

Art. 26. *Descanso semanal.*—En cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 2 y 19 del Real Decreto 1.561/1995, en lo que se refiere al descanso semanal, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora, según necesidades del servicio, podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, que no necesariamente comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el domingo, y el día completo de descanso dentro de un ciclo no superior a catorce días, sin que ello implique reducción de la jornada anual pactada en el presente convenio.

De acuerdo con el párrafo anterior el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Para los trabajadores y/o las trabajadoras que presten los servicios regularmente durante seis días a la semana el descanso se podrá establecer por alguno de los siguientes sistemas:

- Acumulándose cada dos semanas en un día completo, descansándose en semanas alternas dos días.
- Cada dos semanas separando el medio día de una de ellas del día completo y uniéndolo al descanso de la otra semana, disfrutándose en la misma de los dos medios días, uno antes y el otro después del día completo que será preferentemente domingo.

En el caso de que el descanso semanal se compense mediante el disfrute de un día de descanso a la semana, se entenderá en turnos rotativos a lo largo de toda la semana y no será posible su compensación económica.

Art. 27. *Suspensión del contrato.*

- a. Serán causas de suspensión del contrato las reguladas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.
- b. Será también causa válida de suspensión del contrato de trabajo la privación al trabajador del carnet de conducir, por el tiempo que dure la privación y prohibición de conducción, cuando sea necesario para el desempeño del puesto de trabajo el estar en posesión de la referida licencia. El trabajador vendrá obligado a comunicar dicha circunstancia a la empresa tan pronto como esta se produzca, siendo en caso contrario de su exclusiva responsabilidad el conducir sin estar en posesión de la habilitación necesaria.
- c. Será también causa de suspensión automática la detención o privación preventiva de libertad al trabajador. La referida suspensión se llevará a cabo tan pronto la empresa tenga conocimiento suficiente de los hechos y durante el tiempo que dure la detención o la prisión preventiva.

Art. 28. *Horas extraordinarias y horas complementarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que, no siendo complementarias, excedan de la jornada ordinaria establecida en el presente convenio colectivo.

La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuirlos o compensarlos con descanso equivalente. La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria será la de la hora ordinaria.

Teniendo en cuenta las características y naturaleza de los servicios propios del ámbito funcional del presente convenio colectivo, que exigen o pueden exigir su prestación con fluctuaciones de carga de trabajo imprevistas y ajenas a la voluntad de la empresa adjudicataria, impidiendo, por consiguiente, la organización estable y regular del servicio, y teniendo en cuenta la imposibilidad de aplazar el trabajo por el tipo de servicio (público) que se presta, o sustituirlos por algunas de las modalidades de contratación legalmente establecidas, por la inmediatez que se requiere, expresamente se pacta, al amparo del Real Decreto 92/1983, de 20 agosto, y la Orden de 1 de marzo de 1983, que los excesos de jornada que sean retribuidos tendrán la consideración de horas extras estructurales cuando se realicen para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, cubrir ausencias imprevistas, cambios de turno, reparación de las averías o incidencias similares, o terminación de trabajos necesarios para la continuidad del servicio del día, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, y serán de realización obligatoria por parte de los trabajadores y de las trabajadoras.

En cuanto a las horas complementarias, se pacta que el porcentaje máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas es del 60 por 100, debiendo el trabajador conocer el día y la hora de realización de dichas horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de veinticuatro horas. Asimismo, la Empresa podrá en cualquier momento ofrecer la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria por el trabajador, pudiendo es-

tas alcanzar un porcentaje de un 30 por 100 de las horas ordinarias establecidas en contrato de trabajo.

Art. 29. *Vacaciones.*—Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural del devengo, por tanto entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

La duración de las vacaciones anuales será, por año completo de trabajo, de treinta días naturales, pudiendo distribuirse en hasta dos períodos, previo acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y la empresa.

Las vacaciones se computarán desde la fecha de inicio en día laborable hasta la fecha de incorporación efectiva al puesto de trabajo.

La empresa podrá excluir o limitar de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva. La distribución de las vacaciones entre la plantilla se adaptará a las necesidades del cliente principal, pudiéndose disfrutar, llegado el caso, a lo largo de todo el año. En los casos en que el trabajador o la trabajadora preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual del trabajador o de la trabajadora deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquel se produzca.

En los casos en que no se haya completado el año se tendrá derecho a la parte o partes proporcionales.

La retribución correspondiente al período de vacaciones vendrá determinada por el salario base y, en su caso, los complementos o pluses personales de percepción fija no vinculados a la actividad funcional del trabajador.

Asimismo, la retribución de vacaciones comprenderá el promedio mensual de lo percibido por el trabajador o trabajadora por cualquiera de los complementos de puesto de trabajo, correspondientes a los doce meses inmediatamente anteriores a aquel en que se inicie el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Art. 30. *Horario de trabajo.*—Teniendo en cuenta la actividad de la empresa, los horarios de trabajo se ajustarán a las necesidades de cada cliente, pudiéndolos variar la empresa en función de las mismas, salvo cuando se trate de un cambio que tenga consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en cuyo caso se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada laboral se desarrollará de lunes a domingo y en atención al tipo de actividad desarrollada el trabajo en domingos o festivos forma parte de la prestación ordinaria.

Los trabajadores/as podrán desarrollar su horario laboral, bien en turno rotativo, bien en turnos de mañana, tarde, noche y partido.

Se fijan con carácter general como bandas horarias para cada turno no rotativo las siguientes:

- Turno de mañana: no podrá comenzar antes de las 6.00 horas ni terminar después de las 16.00 horas.
- Turno de tarde: no podrá comenzar antes de las 14.00 horas, ni terminar después de las 24.00 horas.
- Turno de noche: no podrá comenzar antes de las 22.00 horas, ni terminar después de las 8.00 horas.
- Turno partido: no podrá comenzar antes de las 6.00 horas, ni terminar después de las 24.00 horas.

Las empresas podrán variar los horarios de los turnos no rotativos, dentro de las bandas fijadas, preavisando al trabajador por escrito con siete días de antelación.

En los supuestos en los que el servicio tenga establecido un horario de ejecución que no permita la utilización de los turnos y de las bandas horarias fijadas, la empresa, previa acreditación del hecho objetivo, podrá acordar el establecimiento de bandas distintas.

Por acuerdo colectivo con la representación legal de los trabajadores/as, que constará por escrito, podrán ampliarse las bandas horarias establecidas.

Art. 31. *Faltas.*—Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresa.

En los siguientes artículos se describen las conductas punibles y su graduación como leves, graves o muy graves, sin que el listado sea exhaustivo ni impida, en el caso de las leves o graves, la tipificación como de mayor gravedad atendiendo a las circunstancias del caso y a la trascendencia de la conducta.

Las faltas podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece a continuación:

a) Leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo de hasta quince minutos en un mes, ello salvo que la falta suponga perjuicios de alguna importancia para el servicio, en cuyo caso se considerará grave o muy grave según la entidad de aquel.
2. Abandonar el servicio durante breve tiempo. Se considera breve hasta diez minutos. Si como consecuencia del tal abandono se causara o hubiera podido causar a la empresa, al cliente o a un tercero perjuicio de carácter grave o muy grave, la falta será asimismo calificada como grave o muy grave. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja, los concretos daños ocasionados o potenciales, etcétera.
3. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de cualquier otra empresa que preste servicios y/o del cliente, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
4. La inasistencia injustificada al trabajo de un día dentro de un período de treinta días.
5. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
6. Los pequeños descuidos y distracciones en la realización del trabajo. Si no fueran pequeños o aun siéndolo ello supusiera o pudiera suponer consecuencias de gravedad la falta se reputará grave o muy grave, según las circunstancias del caso.
7. La falta de aseo y limpieza personal, propios, del uniforme, ropa o equipos, ello de manera ocasional. Aspecto descuidado. No portar el uniforme o parte de él.
8. La desatención y falta de corrección en el trato con subordinados, compañeros, mandos, personal del cliente o cualquier tercero estando de servicio.
9. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono, correo electrónico, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social, y demás circunstancias que afecten a la actividad laboral.
10. No entregar o comunicar fehacientemente a la empresa, por una vez, el parte de baja, de confirmación o de alta médica, en los tres días siguientes de la expedición del mismo por el facultativo, salvo que se justifique causa de fuerza mayor.
11. Alterar sin autorización los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
12. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
13. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo durante su jornada de trabajo.
14. La negativa en una ocasión a la realización de las horas extraordinarias solicitadas.

b) Graves:

1. Cometer una segunda falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en el período de 60 días siempre que hubiera mediado sanción.
2. Más de tres y hasta diez inclusive, faltas de puntualidad con retraso superior a cinco minutos de los que al menos cinco de dichos retrasos estén dentro de un período de noventa días.
3. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días dentro de un período de treinta días.
4. Abandono del servicio por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.
5. La suplantación de un compañero o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.

6. La desatención y falta de corrección en el trato con subordinados, compañeros, mandos, personal del cliente o cualquier tercero estando de servicio, y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia o sanción leve por parte de la empresa.
7. El empleo de tiempo de trabajo, materiales, etcétera, en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
8. La utilización indebida o inadecuada y por primera vez de materiales, útiles o medios o análogos siempre que no sea muy grave, en cuyo caso se considerará como tal la utilización indebida de EPI's o su falta de uso.
9. Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas.
10. Los supuestos de gravedad referidos en el apartado a) de este precepto.
11. La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
12. Incumplir las normas de seguridad y salud, establecidas cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no muy grave para sí o para tercero, incluyéndose el incumplimiento de la normativa sobre espacios y zonas de trabajo libres de humo.
13. Fumar o consumir alcohol o sustancias tóxicas durante la prestación del servicio.
14. La negativa o simple no personación a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.
15. No entregar o comunicar fehacientemente a la empresa en dos ocasiones el correspondiente parte de baja de confirmación o de alta médica en los tres días siguientes de la expedición del mismo por el facultativo, salvo que se justifique causa de fuerza mayor.
16. No atender durante el período de disponibilidad el busca/ teléfono/etcétera, asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, siempre que ello no acontezca en más de dos ocasiones en un período de 90 días, en cuyo caso se considerará muy grave.
17. No personarse en el puesto de trabajo en el plazo establecido para ello caso de precisarse durante el período de disponibilidad, siempre que ello no acontezca en más de dos ocasiones en un período de 90 días, en cuyo caso se considerará muy grave.
18. Grabar archivos informáticos relacionados con el trabajo (sacarlos de la empresa se considerará muy grave).
19. No portar útiles, herramientas o medios de comunicación en correctas condiciones para su uso.
20. La negativa en dos ocasiones a la realización de las horas extraordinarias solicitadas.
21. No comunicar u ocultar a la empresa la realización de un tratamiento médico, que pueda alterar las condiciones físicas y/o psíquicas en el puesto de trabajo, poniendo en peligro a terceras personas.
22. No asistir al reconocimiento médico una vez comunicado.
23. No asistir a las formaciones en prevención o negarse a la recepción de la información.
24. Incumplir las normas de prevención de riesgos laborales para las que se les haya formado o informado (aunque no constituyan riesgo para la persona o para terceros).
25. La negativa en hasta dos ocasiones a la realización de las horas extraordinarias o complementarias aceptadas.

De conformidad con lo dispuesto en el mentado régimen sancionador, ambas partes entienden que el incumplimiento de dichas obligaciones supone que el trabajador incurra en la comisión de una infracción laboral grave, ello cuando acontezca en una sola ocasión en seis meses. Si, a contar desde el referido incumplimiento, en el plazo de seis meses acontece otro de cualquiera de las obligaciones derivadas del presente acuerdo, la infracción será muy grave.

- c) Muy graves:
1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que mediara sanción.
  2. Más de diez faltas de puntualidad con retraso superior a cinco minutos en un período de ciento veinte días. Abandono del servicio por más de ciento veinte minutos en una misma jornada.
  3. La falta injustificada al trabajo de cinco o más días en un período de ciento ochenta días.
  4. La falsedad, trasgresión de la buena fe contractual, deslealtad, fraude, abuso de confianza, el hurto, robo, apropiación, tanto a compañeros de trabajo como a terceros con motivo u ocasión de servicio. Se incluye la ocultación de materiales, utensilios, etcétera.
  5. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal así como prolongar dicha situación indebidamente.
  6. La embriaguez estando de servicio. La toxicomanía si repercute en el servicio.
  7. La violación del secreto de correspondencia u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.
  8. Los malos tratos de palabra u obra de naturaleza muy grave.
  9. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono.
  10. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento. Se incluye aquí, entre otras, el no atender durante el período de disponibilidad el busca, teléfono, etcétera, asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello cuando lo anterior acontezca en más de una ocasión en el período de sesenta días hábiles del empleado o cuando las consecuencias derivadas de lo anterior fueran de gravedad.
  11. La participación en riña o disputa estando de servicio o fuera de él, en este último caso por motivos de trabajo.
  12. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando. El acoso moral en el trabajo (“mobbing”). El acoso sexual.
  13. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.
  14. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.
  15. La negligencia o desidia en el suministro o elaboración de alimentos. No comunicar el mal estado apreciable de los alimentos.
  16. La simulación de enfermedad o accidente.
  17. Los supuestos muy graves referidos en el apartado b) de este precepto.
  18. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
  19. No entregar o comunicar fehacientemente a la empresa en tres o más ocasiones el correspondiente parte de baja de confirmación o de alta médica en los tres días siguientes de la expedición del mismo por el facultativo, salvo que se justifique causa de fuerza mayor.
  20. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado. Acceder a una zona a la que no se está autorizado.
  21. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para tercero. No utilizar, o hacerlo indebidamente, equipos, medios o procedimientos de protección.
  22. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de la empresa.
  23. Instalación de programas, automatismos, etcétera, no autorizados expresamente y por escrito, puedan o no perjudicar al sistema, a los programas o a los propios equipos. Permitir voluntaria o negligentemente, por acción u omisión, que se acceda por personal no autorizado a ordenador / es, sistemas o similar.

24. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del usuario del establecimiento o personal del cliente y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
25. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.
26. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.
27. La negativa en tres o más ocasiones a la realización de las horas extraordinarias o complementarias aceptadas.
28. La negligencia en la preparación y/o administración de los alimentos, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad del cliente.
29. No comunicar / ocultar a la empresa la realización de un tratamiento médico, que pueda alterar las condiciones físicas / psíquicas en el puesto de trabajo, poniendo en peligro a terceras personas.
30. No atender durante el período de disponibilidad el busca/ teléfono/etc. asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, siempre que ello acontezca en más de dos ocasiones en un período de 90 días, o más de 4 en un período de 180 días.
31. No personarse en el puesto de trabajo en el plazo establecido para ello, caso de precisarse durante el período de disponibilidad, en más de dos ocasiones en un período de 90 días, o más de 4 en un período de 180 días.
32. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 32. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal, escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días, inhabilitación para el ascenso de hasta dos años, el cambio de lugar de trabajo (siempre que el mismo no suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo) y despido disciplinario.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La facultad de la empresa para imponer sanciones (salvo la amonestación verbal) deberá ejercitarse por escrito.

Art. 33. *Derechos sindicales y sociales.*—A petición escrita del trabajador la empresa se obliga a descontar de la nómina de este y remitir a la cuenta del sindicato que indique, la cuota sindical correspondiente.

El crédito horario será el recogido en el Estatuto de los Trabajadores y será utilizado por jornadas completas, salvo acuerdo entre empresa y trabajador, debiendo preavisar su utilización por escrito firmado y con al menos 48 horas de antelación.

Art. 34. *Recibo de salarios.*—La puesta a disposición de la nómina de los empleados se realizará a través de correo electrónico preferentemente, bastando para ello la comunicación del correo electrónico del trabajador/a. Dicha puesta a disposición se ajustará al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En caso de que no se haya acordado el envío del recibo de salario por correo electrónico, se enviará en formato papel y por correo ordinario al domicilio comunicado por el trabajador a la empresa.

Art. 35. *Retribuciones.*—Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y, en su caso, los complementos del mismo, y corresponde a la jornada a tiempo completo. Se abonará en catorce pagas, correspondientes a las doce mensualidades y a dos pagas extraordinarias.

Las retribuciones ordinarias establecidas en las tablas se fijan para jornada completa, percibiéndose en proporción a la jornada en cada caso contratada con cada trabajador.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, en proporción a la jornada y dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes.

Las tablas económicas serán las que se expresan en el Anexo I del presente convenio. En dicho Anexo figuran los salarios mínimos garantizados para cada Grupo Profesional.

Para los años 2017 y 2018, se han previsto en las tablas retributivas que figuran en el Anexo I del presente convenio, incrementos del + 0,80 por 100 para el salario base correspondiente al año 2017, y del + 0,90 por 100 para el salario base del año 2018.

Para fijar la variación correspondiente al salario base del año 2019, se reunirá la comisión negociadora de este convenio en el cuarto trimestre de 2018. De no existir acuerdo antes del 31 de diciembre de 2018, se revisarán al alza el salario base del año 2019 en + 0,30 por 100, manteniendo la tabla así revisada su vigencia entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

Para fijar la variación correspondiente al año 2020, se reunirá la comisión negociadora de este convenio en el cuarto trimestre de 2019. De no existir acuerdo antes del 31 de diciembre de 2019, se revisarán al alza el salario base del año 2019 en + 0,30 por 100 manteniendo la tabla así revisada su vigencia entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020.

En cualquier caso, ambas partes acuerdan que, si durante la vigencia del convenio el salario mínimo interprofesional anual establecido legalmente fuera superior al salario base establecido para las distintas categorías aun aplicando la revisión de tablas prevista, se incrementará este hasta la cuantía mínima fijada para aquel, adecuándose el resto de los conceptos retributivos conforme a las reglas establecidas en el artículo 6 del presente convenio.

**Art. 36. Complementos de puesto de trabajo.**—Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos de puesto de trabajo que se enuncian en el presente artículo y se regulan en los siguientes. Estos complementos no serán consolidables y su percepción se establecerá dependiendo de las especiales circunstancias del puesto.

1. Plus puesto de trabajo.
2. Plus nocturnidad.
3. Plus disponibilidad.
4. Plus responsable de equipo.

**Art. 37. Plus puesto de trabajo.**—Se devengará cuando así se acuerde expresamente y por escrito, en virtud de las especiales características del puesto asignado y de conformidad a lo específicamente acordado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

**Art. 38. Plus nocturnidad.**—Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 6.00 horas.

Se devengará por hora efectiva trabajada y por el importe establecido en el Anexo I.

El plus de nocturnidad no se devengará para aquellos trabajadores/as que hayan sido contratados expresamente para trabajar total o parcialmente en esa franja horaria, y cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza, o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos, o se haya suscrito un pacto con el trabajador o trabajadora para el establecimiento de un turno de noche.

**Art. 39. Plus disponibilidad.**—La empresa podrá establecer turnos u horas de disponibilidad en atención a las necesidades del servicio.

Dadas las particularidades de los servicios a prestar, aquel trabajador o trabajadora que a instancia de la empresa se encuentre, voluntariamente, en situación de disponibilidad, tendrá la obligación de estar localizable durante todo el tiempo que se le asigne, a fin de acudir al requerimiento que pueda producirse en el tiempo más breve posible en atención al servicio prestado y, en todo caso, con el límite de la franja horaria que en cada caso se comunique al trabajador/a. En el supuesto de que el trabajador/a no pueda incorporarse al servicio dentro del tiempo requerido, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa, en cuyo caso no percibirá el plus, sin perjuicio de las responsabilidades en que pueda incurrir con causa en tal actuación.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria ni extraordinaria de trabajo, ni tendrá la consideración de tiempo de presencia.

Se computará como tiempo de trabajo desde el momento en que el trabajador o trabajadora se persone en el lugar requerido, y hasta la finalización del servicio efectivamente realizado.

El importe mensual a abonar en concepto disponibilidad se establece en el Anexo I del presente, suma que se abonará a aquellos trabajadores/as que se encuentren en tal situación durante un mes natural completo. Caso de encontrarse el trabajador/a, dentro de cada mes natural, en situación de disponibilidad por un período inferior, se abonará la parte proporcional correspondiente al tiempo que se halle en tal situación.

Art. 40. *Plus Responsable de equipo.*—Se abonará al trabajador o trabajadora que, además de realizar sus tareas propias en atención a su grupo profesional, realiza también por designación expresa de la empresa tareas de coordinación, distribución del trabajo, indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos para tal labor y comunicando cuantas anomalías e incidencias se produzcan a su superior.

Este plus se abonará mientras se realicen las funciones de responsable establecidas en el párrafo anterior, desapareciendo automáticamente en el momento en que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las partes o cesación en las mismas por cualquier circunstancia, por lo que no tendrá carácter consolidable.

El personal que ejerza estas funciones percibirá el importe establecido en el Anexo I del presente convenio colectivo, importe que será abonado en doce mensualidades por cada año natural efectuando dichas funciones, o la parte proporcional caso de ejercicio de funciones en un período inferior.

Art. 41. *Percepciones extrasalariales.*—Plus transporte y plus vestuario:

- Plus transporte: Tiene carácter extrasalarial y se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los lugares de trabajo y su regreso.
- Plus vestuario: Tiene carácter extrasalarial y se establece como compensación a los gastos de conservación y limpieza de la uniformidad y ropa de trabajo facilitada por la empresa. Se abonará solo y exclusivamente al personal encuadrado en los grupos profesionales del 1 al 4 (ambos inclusive).

Los pluses de transporte y vestuario se abonarán según tablas retributivas anexas, y su cuantía se establece en cómputo anual por 11 meses, si bien se distribuirán en doce pagas a los exclusivos efectos de claridad y homogeneidad. El importe fijado lo es para los trabajadores/as contratados a jornada completa, percibiéndose la parte proporcional en los casos de tiempo parcial, y, en todo caso, por día efectivo de trabajo.

Art. 42. *Uniformidad, equipos, herramientas y materiales de trabajo.*—La empresa entregará para cada puesto de trabajo y para cada actividad el tipo de prenda, uniforme, equipos y demás herramientas de trabajo que esta considere necesarias en función de la actividad y puesto, así como los equipos de protección individual (EPI) que sean convenientes de conformidad con la normativa establecida legalmente en materia de Protección de Riesgos Laborales.

La uniformidad entregada por la empresa tendrá el carácter de obligatoria, siendo su uso inexcusable para los trabajadores/as. El mantenimiento del uniforme en estado adecuado será por cuenta del trabajador.

El personal que cause baja en la empresa, cualquiera que fuere la causa, estará obligado a devolver las prendas, uniformes, útiles y demás herramientas que le hayan sido entregadas, teniendo la compañía el derecho a resarcirse, en su caso, de su importe.

Art. 43. *Complementos de vencimiento superior al mes.*—Se establecen dos pagas extraordinarias de igual importe que se devengan semestralmente. La cuantía a abonar será la de treinta días de salario base, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 del presente convenio colectivo.

- Paga de verano: Se abonará en el mes de julio. Se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año.
- Paga de Navidad: Se abona en el mes de diciembre. Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

Art. 44. *Complemento en los supuestos de accidente laboral.*—La empresa complementará la prestación económica de Incapacidad Temporal reconocida por la Entidad Gestora, en el caso de accidente de trabajo, hasta el 100 por 100 de los conceptos salariales incluidos en las tablas del presente convenio, a partir del 25.º día y en tanto dure la situación de baja, con un máximo de hasta 120 días naturales por cada proceso de I. T. derivada de accidente de trabajo.

Art. 45. *Igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres.*—Las partes afectadas por este convenio colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y demás legislación de desarrollo.

Los derechos establecidos en el presente convenio colectivo afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores/as de uno y otro sexo.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades y grupos profesionales.

Art. 46. *Maternidad. Lactancia y reducción de jornada por guarda legal.*

Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, o bien por una reducción de su jornada en media hora, al inicio o al final de la misma, durante el referido período de lactancia, o bien acumularlo en jornadas completas y sustituirlo por diez días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del período de descanso maternal. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a una hora de ausencia, o media hora de reducción de jornada, o diez días de descanso ininterrumpidos, por cada hijo, a disfrutar en los mismos términos que los previstos para el supuesto de parto sencillo.

La opción por la acumulación deberá solicitarse al menos con quince días de antelación a la conclusión del período de descanso por maternidad. En el caso de que padre y madre trabajen, estos derechos podrán ser disfrutados indistintamente por uno u otro. En caso de que el trabajador o trabajadora que haga uso del disfrute de lactancia acumulada cause baja en la empresa por cualquier motivo, incluidas todo tipo de excedencias, antes de que el menor cumpla los nueve meses de edad, la empresa quedará facultada para realizar el descuento correspondiente al período de lactancia disfrutado pero no devengado del saldo y finiquito que pudiera corresponder.

Reducción de jornada por cuidado de un menor:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a reducir su jornada por tener a su cargo a un menor de doce años de edad, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de Legislación Laboral.

Asimismo, y sin perjuicio del derecho a la concreción horaria dentro de la jornada laboral que asiste a los trabajadores/as, ambas partes acuerdan expresamente que, en caso de que el trabajador o trabajadora que vaya a ejercer el presente derecho de reducción de jornada tenga establecido régimen de trabajo a turnos, la concreción horaria referida deberá realizarse y comprender la totalidad del turno a que esté adscrito el trabajador/a, no siendo factible el solicitar, junto con la reducción de jornada, la adscripción a un determinado turno de trabajo, todo ello con la finalidad de no perjudicar el proceso productivo ni menoscabar el derecho concurrente del resto de trabajadores/as, que no puedan o no quieran acceder a la reducción de jornada descrita, de continuar con su régimen de trabajo a turnos.

Art. 47. *Salud laboral y prevención de riesgos laborales.*—Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de estos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos, y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud

de los trabajadores/as, desarrollando una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, evaluación y control de los riesgos y los niveles de protección existentes, disponiendo lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. En el seno de cada Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, se dirimirán aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas por la empresa. A estos efectos, la Gestión Preventiva deberá incluir y concretarse, de manera no exhaustiva, el plan de prevención de riesgos laborales, las evaluaciones de riesgos, la información, consulta y participación y formación de los trabajadores/as, la actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, la vigilancia de la salud, la coordinación de actividades en materia preventiva con empresas clientes y proveedoras, y la constitución de una organización dotada de los medios necesarios.

#### Evaluación de los riesgos:

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

#### Planificación de la actividad preventiva:

A partir de los resultados de la evaluación la empresa realizará la correspondiente planificación preventiva, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as.

#### Información y formación:

- Información: A la firma del presente convenio colectivo, la empresa asume la obligación de informar, a todo el personal adscrito a este convenio, acerca de los riesgos y peligros de su puesto de trabajo.
- Formación: La empresa garantizará la formación de los trabajadores/as afectados en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándola a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y acorde con los factores específicos de riesgos concurrentes en el mismo, en base a la evaluación y planificación de riesgos.

La formación e información a los trabajadores/as se podrá realizar mediante la entrega a todos los trabajadores/as en el momento de su contratación, de un manual que, con un carácter práctico, tanto formativo como informativo, deberá contener todos los riesgos y peligros de su puesto de trabajo, así como las pautas de actuación frente a los mismos. Dicha formación e información se podrá complementar con la realización por cada trabajador de un test de evaluación que verifique la aprehensión de las pautas en la materia requeridas para cada puesto.

Alternativamente, dicha formación e información se podrá ejecutar, caso de que ello fuera factible, mediante la realización de un curso bajo la modalidad de “e-learning”, curso que contendría iguales elementos que los descritos en el párrafo precedente y que podría también complementarse con la superación de un test de evaluación.

#### Vigilancia de la salud:

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario y solo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores/as, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as, o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as, o para otras personas. La no aceptación por parte del trabajador/a del ofrecimiento de reconocimiento médico inicial realizado por

la empresa deberá formalizarse por escrito a efectos de quedar constancia del mismo, pudiendo revocarse en cualquier momento.

El ofrecimiento periódico del reconocimiento médico se comunicará a los trabajadores/as mediante la inclusión de un texto sobre dicho particular incorporado en sus recibos de salarios. En caso de que el trabajador omita cualquier tipo de comunicación sobre la aceptación o rechazo del ofrecimiento, se entenderá que renuncia al mismo.

Los reconocimientos médicos incluirán aquellas pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y adecuadas a los riesgos inherentes al trabajo, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos de los trabajadores o trabajadoras que puedan entrañar un riesgo para su propia salud o la de sus compañeros y compañeras y/o terceros, la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, de la representación de los trabajadores/as o del Comité de Seguridad y Salud, pondrá los medios necesarios para que aquel o aquella sea sometido o sometida a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador o trabajadora a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

#### Protección de la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

Las evaluaciones de riesgos deberán comprender, cuando existan mujeres embarazadas o personal especialmente sensible, 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, del feto, o de la lactancia natural en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, adoptando, en su caso, las 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.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del instituto estatal de la seguridad social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto o tareas anterior. Aun aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto, tareas y/o funciones no correspondientes a su grupo profesional.

No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto, tareas y/o funciones no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

**Art. 48. Código de conducta en materia de acoso.**—Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

#### I. Acoso sexual:

1. Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos las partes firmantes del presente convenio expresan su deseo de que todos los trabajado-

res y trabajadoras sean tratados/as con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

2. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
3. Todos los trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, los mandos de la empresa deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.
4. Los trabajadores/as tienen derecho a presentar a la empresa una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigida a un miembro del departamento de recursos humanos de la empresa.
5. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave, de conformidad con el artículo 31.c).12.º del presente convenio colectivo. En los supuestos en que un trabajador/a incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado/a conforme dispone el precepto señalado, con independencia de la responsabilidad penal en que, potencialmente, pudiera incurrir.

## II. Acoso moral:

1. Todos los trabajadores/as tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral. También el trabajador y la trabajadora tienen derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. La situación de acoso moral se produce, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra, a una violencia psicológica por sistema, de manera reiterada y durante un período de tiempo prolongado. El acoso moral pretende y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.
3. Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas mediante la aplicación de un procedimiento interno de conflictos, que sin desechar y con independencia de la posible utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o la trabajadora acosados, permita actuar con la mayor prontitud, rigurosidad y confidencialidad, ante la denuncia protegiendo en todo caso y momento la intimidad del trabajador o la trabajadora presuntamente acosado/a.
4. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

## III. Disposición final:

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en las empresas y centros de trabajo, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).

Art. 49. *Cláusula de no aplicación.*—En virtud de lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as y para el caso de que la empresa se viera obligada a iniciar un procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo que afecten a jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, si las hubiera; todo ello por causas económicas, técnicas, organizativas o de

producción, y para el supuesto de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos de ámbito autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Primera

En lo no previsto en este convenio colectivo se estará a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan, que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario.

##### Segunda

De conformidad con lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, autonómicos o de ámbito inferior, en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso se estará a la legislación vigente en cada momento sobre la presente materia.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los trabajadores/as que a la firma del presente convenio colectivo estuvieran de alta en “Corumba Tourism, S. L.”, en el ámbito del convenio colectivo, mantendrán sus condiciones laborales en los mismos términos que tenían pactados, salvo aquellas que, procedentes de este convenio colectivo, las mejoren.

## ANEXO I

TABLA RETRIBUCIÓN 2016 – ADSCRIPCIÓN DE OCUPACIONES A GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	OCUPACIÓN	S. BASE	P. TRANSP	P. VEST	TOTAL AÑO	BRUTO MES	PLUS HORA NOCT
PRIMERO	Administración y Gestión	Agente Calidad	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Administrativo	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Almacén	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Medios	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Mercancías	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Organización	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar pedidos	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar pérdidas	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Ayudante Técnico/a Informática	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Empaquetador/a	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Mensajero/a	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Motorista-Repartidor/a	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Ordenanza	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
	Promotor/a	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50	
	Cocina y economato	Auxiliar cocina/economato	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
	Pisos y limpieza	Auxiliar Habitaciones	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Lavandería y Lencería	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
	Recepción - Relaciones Públicas	Auxiliar pisos y limpieza	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar atención al cliente	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Comunicación	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar recepción y conserjería	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Azafato/a	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Botones	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Celador/a	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Dependiente/a Mostrador	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Entrevistador/a-Encuestador/a	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Operador/a Telemarketing-Teleoperadora	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Personal apoyo Eventos y/o Actos Publicitarios	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Personal Guardarropía	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Telefonista	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
	Restaurante, bar, colectividades y catering	Asistente colectividades	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Asistente/a preparador/a montador/a catering	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Comedor	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Sala	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Ayudante/a Cafetería	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Ayudante/a camarero	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Ayudante/a equipo catering	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
	Monitor/a o cuidador/a colectividades	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50	
	Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares	Auxiliar Control zona	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Embarque Aeroportuario	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Marinería y Puertos	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
	Servicios complementarios	Ayudante Oficinas Varios	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Aparca Coches	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Ascensorista	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Parking	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar piscina o balneario	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar PMR	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Sanitario	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Servicio Doméstico	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Servicios	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Servicios Emergencias	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Auxiliar Tienda	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Ayudante Animador	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Controlador/a Accesos	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Mozo	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
		Peón	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50
	Repartidor-clasificador	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50	
	Reponedor	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50	
	Taquillero/a	655,20	55,00	27,50	10162,80	737,70	0,50	

GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	OCUPACIÓN	S. BASE	P. TRANSP	P. VEST	TOTAL AÑO	BRUTO MES	PLUS HORA NOCT
SEGUNDO	Administración y Gestión	Almacenero/a	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Carretilero/a	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Comercial	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Coordinador/a Administrativo	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Coordinador/a Proyectos	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Formador/a	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Gestor/a Cobros	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Gestor/a Cuentas	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Gestor/a Punto Venta	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Oficial Administrativo	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Programador/a Informático/a	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Promotor/a Comercial	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Técnico/a Organización	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Técnico/a prevención de riesgos laborales	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Técnico/a Proyectos	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Técnico/a Selección	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Técnicos Calidad	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Cocina y economato	Ayudante/a cocina	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26
	Ayudante/a economato		672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
	Cocinero/a		672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
	Encargado/a economato		672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
	Pisos y limpieza	Reposero/a	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Camarero/a pisos	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Supervisor/a Área	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
	Recepción - Relaciones Públicas	Supervisor/a Sector	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Ayudante/a recepción	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Cajero/a	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Chofer	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Conductor	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Conserje	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Coordinador/a recepción	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Recepcionista	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Relaciones Públicas	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Teleoperador con Idiomas	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
	Restaurante, bar, colectividades y catering	Traductor	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Vendedor	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Barman/Barwoman	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Camarero/a	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Conductor/a equipo catering	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Preparador/a montador/a catering	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Sumiller/a	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
	Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares	Supervisor/a catering	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Supervisor/a colectividades	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Bombero	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Coordinador/a mantenimiento instalaciones	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Especialista mantenimiento y servicios técnicos instalaciones y edificios	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Oficial 1 º Mantenimiento	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Oficial 2 º Mantenimiento	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Oficial 3 º Mantenimiento	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Oficial Máquinas	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Operador/a Soporte Técnico	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
	Servicios complementarios	Técnico/a Iluminación	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Técnico/a Sonido	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Animador/a turístico o tiempo libre	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Coordinador/a actividades aeróbicas	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Coordinador/a clases colectivas	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Coordinador/a fitness	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Coordinador/a piscina	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Coordinador/a raqueta	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Coordinador/a Servicios	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Dinamizador/a Grupos	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Encargado/a sección	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Especialista atención al cliente	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Especialista primeros auxilios	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Especialista termal o balneario	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Esteticista	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Guía Turístico	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Hidroterapeuta	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Jardinero/a	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Jefe/a Equipo	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Masajista	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Monitor/a deportivo/a	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Monitor/a Multidisciplinar	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Peón Especialista	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Pinchadiscos	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Quiromasajista	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Repartidor/a-Conductor/a con Furgoneta	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Socorrista	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Técnico/a servicio dietista	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Técnico/a servicio fisioterapeuta	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50
		Técnico/a servicio otros titulados en Ciencias de la Salud	672,76	55,00	27,50	10408,58	755,26	0,50

GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	OCUPACIÓN	S. BASE	P. TRANSP	P. VEST	TOTAL AÑO	BRUTO MES	PLUS HORA NOCT	
TERCERO	Administración y Gestión	Delegado Comercial	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Ejecutivo/a Cuentas	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Encargado/a Almacén	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Encargado/a Aprovisionamiento	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Encargado/a Centro	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Encargado/a Sección Técnica	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a Almacén	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a Informática	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a Planificación	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a Proyecto	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a Sección Administrativo	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a Tráfico	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a Zona	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a Zona Comercial	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Responsable Contratación y Concursos	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Responsable Explotación	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Responsable Producción	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Responsable Proyectos	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Responsable Selección	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Responsable Tráfico	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
	Técnico/a Administración Personal	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50		
	Cocina y economato	2º Jefe/a cocina	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a catering	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a cocina	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a Planta	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
	Pisos y limpieza	Gobernante/a o Encargado/a general	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Subgobernante/a o Encargado/a sección	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
	Recepción - Relaciones Públicas	2º Jefe/a recepción	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a recepción	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
	Restaurante, bar, colectividad y catering	2º Jefe/a restaurante o sala	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Encargado/a Office	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a operaciones catering	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a restaurante o sala	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a sala catering	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Jefe/a sector/a	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
	Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares	Jefe/a servicios catering	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos instalaciones y edificios	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
		Responsable Mantenimiento	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50	
	CUARTO	Administración y Gestión	Responsable servicio	696,92	55,00	27,50	10746,88	779,42	0,50
			Titulado/a Grado Superior	1027,51	55,00	27,50	15375,14	1110,01	0,50
			Titulado/a Grado Medio	924,92	55,00	27,50	13938,88	1007,42	0,50
		Servicios complementarios	Inspector/a Calidad	880,89	55,00	27,50	13322,46	963,39	0,50
	Inspector/a Servicios		880,89	55,00	27,50	13322,46	963,39	0,50	
	QUINTO	Administración y Gestión	Director/a General	1411,10	55,00	0,00	20415,40	1466,10	0,50
			Director/a Calidad	1234,98	55,00	0,00	17949,65	1289,98	0,50
			Director/a Comercial	1234,98	55,00	0,00	17949,65	1289,98	0,50
			Director/a Financiero	1234,98	55,00	0,00	17949,65	1289,98	0,50
			Director/a Informática y Sistemas	1234,98	55,00	0,00	17949,65	1289,98	0,50
			Director/a Marketing	1234,98	55,00	0,00	17949,65	1289,98	0,50
			Director/a Recursos Humanos	1234,98	55,00	0,00	17949,65	1289,98	0,50
Director/a Regional			1234,98	55,00	0,00	17949,65	1289,98	0,50	
Director/a Técnico			1234,98	55,00	0,00	17949,65	1289,98	0,50	
Jefe/a administración - Contabilidad			1058,85	55,00	0,00	15483,90	1113,85	0,50	
Jefe/a comercial			1058,85	55,00	0,00	15483,90	1113,85	0,50	
Jefe/a Compras y Aprovisionamientos			1058,85	55,00	0,00	15483,90	1113,85	0,50	
Jefe/a Personal			1058,85	55,00	0,00	15483,90	1113,85	0,50	
Jefe/a Ventas			1058,85	55,00	0,00	15483,90	1113,85	0,50	

PLUS DISPONIBILIDAD: 75,00 €/mes (EN DOCE PAGAS)

PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO: DIEZ POR CIENTO DEL SALARIO BASE /MES (POR DOCE PAGAS)

CONCEPTOS ECONÓMICOS	RAZÓN	CUANTÍA
DIETAS	Cuando el trabajador deba hacer una comida fuera de la localidad en los términos del artículo 24, salvo que tenga una jornada continuada, en cuyo caso no corresponderá el abono de la dieta	8,00 €
	Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad, en los términos del artículo 24	22,48 €
	Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad, en los términos del artículo 24, y realizar dos comidas y desayuno.	36,93 €
KILOMETRAJE	Por desplazamientos en vehículo particular, en los términos del artículo 24	0,19 €

## ANEXO I

TABLA RETRIBUCIÓN 2017 – ADSCRIPCIÓN DE OCUPACIONES A GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	OCUPACIÓN	S. BASE	P. TRANSP	P. VEST	TOTAL AÑO	BRUTO MES	PLUS HORA NOCT
PRIMERO	Administración y Gestión	Agente Calidad	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Administrativo	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Almacén	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Medios	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Mercancías	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Organización	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar pedidos	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar pérdidas	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Ayudante Técnico/a Informática	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Empaquetador/a	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Mensajero/a	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Motorista-Repartidor/a	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Ordenanza	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
	Promotor/a	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500	
	Cocina y economato	Auxiliar cocina/economato	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
	Pisos y limpieza	Auxiliar Habitaciones	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Lavandería y Lencería	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar pisos y limpieza	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
	Recepción - Relaciones Públicas	Auxiliar atención al cliente	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Comunicación	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar recepción y conserjería	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Azafato/a	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Botones	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Celador/a	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Dependiente/a Mostrador	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Entrevistador/a-Encuestador/a	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Operador/a Telemarketing-Teleoperadora	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Personal apoyo Eventos y/o Actos Publicitarios	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Personal Guardarropía	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Telefonista	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Restaurante, bar, colectividades y catering	Asistente colectividades	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94
	Asistente/a preparador/a montador/a catering		660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
	Auxiliar Comedor		660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
	Auxiliar Sala		660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
	Ayudante/a Cafetería		660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
	Ayudante/a camarero		660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
	Ayudante/a equipo catering		660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
	Monitor/a o cuidador/a colectividades		660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
	Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares	Auxiliar Control zona	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Embarque Aeroportuario	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Marinería y Puertos	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
	Ayudante Oficios Varios	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500	
	Servicios complementarios	Aparca Coches	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Ascensorista	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Parking	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar piscina o balneario	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar PMR	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Sanitario	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Servicio Doméstico	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Servicios	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Servicios Emergencias	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Auxiliar Tienda	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Ayudante Animador	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Controlador/a Accesos	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Mozo	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Peón	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Repartidor-clasificador	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Reponedor	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500
		Taquillero/a	660,44	55,00	27,50	10236,18	742,94	0,500

GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	OCUPACIÓN	S. BASE	P. TRANSP	P. VEST	TOTAL AÑO	BRUTO MES	PLUS HORA NOCT
SEGUNDO	Administración y Gestión	Almacenero/a	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Carretilero/a	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Comercial	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Coordinador/a Administrativo	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Coordinador/a Proyectos	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Formador/a	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Gestor/a Cobros	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Gestor/a Cuentas	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Gestor/a Punto Venta	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Oficial Administrativo	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Programador/a Informático/a	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Promotor/a Comercial	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Técnico/a Organización	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Técnico/a prevención de riesgos laborales	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Técnico/a Proyectos	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Técnico/a Selección	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
	Técnicos Calidad	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
	Cocina y economato	Ayudante/a cocina	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Ayudante/a economato	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Cocinero/a	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Encargado/a economato	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Repostero/a	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
	Pisos y limpieza	Camarero/a pisos	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Supervisor/a Área	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Supervisor/a Sector	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
	Recepción - Relaciones Públicas	Ayudante/a recepción	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Cajero/a	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Chofer	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Conductor	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Conserje	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Coordinador/a recepción	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Recepcionista	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Relaciones Públicas	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Teleoperador con Idiomas	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Traductor	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
	Restaurante, bar, colectividades y catering	Vendedor	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Barman/Barwoman	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Camarero/a	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Conductor/a equipo catering	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Preparador/a montador/a catering	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Sumiller/a	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Supervisor/a catering	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
	Supervisor/a colectividades	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
	Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares	Bombero	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Coordinador/a mantenimiento instalaciones	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Especialista mantenimiento y servicios técnicos instalaciones y edificios	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Oficial 1 º Mantenimiento	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Oficial 2 º Mantenimiento	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Oficial 3 º Mantenimiento	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Oficial Máquinas	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Operador/a Soporte Técnico	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Técnico/a Iluminación	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
	Técnico/a Sonido	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
	Servicios complementarios	Animador/a turístico o tiempo libre	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Coordinador/a actividades aeróbicas	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Coordinador/a clases colectivas	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Coordinador/a fitness	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Coordinador/a piscina	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Coordinador/a raqueta	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Coordinador/a Servicios	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Dinamizador/a Grupos	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Encargado/a sección	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Especialista atención al cliente	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Especialista primeros auxilios	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Especialista thermal o balneario	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Esteticista	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Guía Turístico	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Hidroterapeuta	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
		Jardinero/a	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500
Jefe/a Equipo		678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
Masajista		678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
Monitor/a deportivo/a		678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
Monitor/a Multidisciplinar		678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
Peón Especialista		678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	

GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	OCUPACIÓN	S. BASE	P. TRANSP	P. VEST	TOTAL AÑO	BRUTO MES	PLUS HORA NOCT	
		Pinchadiscos	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
		Quiromasajista	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
		Repartidor/a-Conductor/a con Furgoneta	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
		Socorrista	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
		Técnico/a servicio dietista	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
		Técnico/a servicio fisioterapeuta	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
		Técnico/a servicio otros titulados en Ciencias de la Salud	678,14	55,00	27,50	10483,99	760,64	0,500	
TERCERO	Administración y Gestión	Delegado Comercial	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Ejecutivo/a Cuentas	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Encargado/a Almacén	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Encargado/a Aprovisionamiento	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Encargado/a Centro	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Encargado/a Sección Técnica	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a Almacén	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a Informática	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a Planificación	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a Proyecto	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a Sección Administrativo	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a Tráfico	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a Zona	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a Zona Comercial	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Responsable Contratación y Concursos	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Responsable Explotación	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Responsable Producción	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Responsable Proyectos	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Responsable Selección	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Responsable Tráfico	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
	Técnico/a Administración Personal	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500		
	Cocina y economato	2º Jefe/a cocina	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a catering	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a cocina	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a Planta	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
	Pisos y limpieza	Gobernante/a o Encargado/a general	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Subgobernante/a o Encargado/a sección	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
	Recepción - Relaciones Públicas	2º Jefe/a recepción	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a recepción	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
	Restaurante, bar, colectividades y catering	2º Jefe/a restaurante o sala	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Encargado/a Office	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a operaciones catering	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a restaurante o sala	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a sala catering	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Jefe/a sector/a	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
	Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares	Jefe/a servicios catering	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos instalaciones y edificios	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
		Responsable Mantenimiento	702,50	55,00	27,50	10824,94	785,00	0,500	
	CUARTO	Administración y Gestión	Titulado/a Grado Superior	1035,73	55,00	27,50	15490,22	1118,23	0,500
			Titulado/a Grado Medio	932,32	55,00	27,50	14042,47	1014,82	0,500
		Servicios complementarios	Inspector/a Calidad	887,94	55,00	27,50	13421,12	970,44	0,500
	QUINTO	Administración y Gestión	Inspector/a Servicios	887,94	55,00	27,50	13421,12	970,44	0,500
			Director/a General	1422,39	55,00	0,00	20573,44	1477,39	0,500
			Director/a Calidad	1244,86	55,00	0,00	18088,04	1299,86	0,500
			Director/a Comercial	1244,86	55,00	0,00	18088,04	1299,86	0,500
Director/a Financiero			1244,86	55,00	0,00	18088,04	1299,86	0,500	
Director/a Informática y Sistemas			1244,86	55,00	0,00	18088,04	1299,86	0,500	
Director/a Marketing			1244,86	55,00	0,00	18088,04	1299,86	0,500	
Director/a Recursos Humanos			1244,86	55,00	0,00	18088,04	1299,86	0,500	
Director/a Regional			1244,86	55,00	0,00	18088,04	1299,86	0,500	
Director/a Técnico			1244,86	55,00	0,00	18088,04	1299,86	0,500	
Jefe/a administración - Contabilidad			1067,32	55,00	0,00	15602,49	1122,32	0,500	
Jefe/a comercial			1067,32	55,00	0,00	15602,49	1122,32	0,500	
Jefe/a Compras y Aprovisionamientos			1067,32	55,00	0,00	15602,49	1122,32	0,500	
Jefe/a Personal			1067,32	55,00	0,00	15602,49	1122,32	0,500	
Jefe/a Ventas			1067,32	55,00	0,00	15602,49	1122,32	0,500	

PLUS DISPONIBILIDAD: 75,00 €/mes (EN DOCE PAGAS)

PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO: DIEZ POR CIENTO DEL SALARIO BASE /MES (POR DOCE PAGAS)

CONCEPTOS ECONÓMICOS	RAZÓN	CUANTÍA
DIETAS	Quando el trabajador deba hacer una comida fuera de la localidad en los términos del artículo 24, salvo que tenga una jornada continuada, en cuyo caso no corresponderá el abono de la dieta	8,00 €
	Quando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad, en los términos del artículo 24	22,48 €
	Quando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad, en los términos del artículo 24, y realizar dos comidas y desayuno.	36,93 €
KILOMETRAJE	Por desplazamientos en vehículo particular, en los términos del artículo 24	0,19 €

## ANEXO I

TABLA RETRIBUCIÓN 2018 – ADSCRIPCIÓN DE OCUPACIONES A GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	OCUPACIÓN	S. BASE	P. TRANSP	P. VEST	TOTAL AÑO	BRUTO MES	PLUS HORA NOCT
PRIMERO	Administración y Gestión	Agente Calidad	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Administrativo	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Almacén	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Medios	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Mercancías	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Organización	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar pedidos	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar pérdidas	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Ayudante Técnico/a Informática	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Empaquetador/a	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Mensajero/a	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Motorista-Repartidor/a	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Ordenanza	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
	Promotor/a	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500	
	Cocina y economato	Auxiliar cocina/economato	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
	Pisos y limpieza	Auxiliar Habitaciones	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Lavandería y Lencería	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar pisos y limpieza	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
	Recepción - Relaciones Públicas	Auxiliar atención al cliente	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Comunicación	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar recepción y conserjería	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Azafato/a	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Botones	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Celador/a	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Dependiente/a Mostrador	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Entrevistador/a-Encuestador/a	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Operador/a Telemarketing-Teleoperadora	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Personal apoyo Eventos y/o Actos Publicitarios	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Personal Guardarropía	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
	Telefonista	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500	
	Restaurante, bar, colectividades y catering	Asistente colectividades	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Asistente/a preparador/a montador/a catering	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Comedor	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Sala	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Ayudante/a Cafetería	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Ayudante/a camarero	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Ayudante/a equipo catering	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
	Monitor/a o cuidador/a colectividades	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500	
	Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares	Auxiliar Control zona	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Embarque Aeroportuario	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Marinería y Puertos	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
	Ayudante Oficios Varios	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500	
	Servicios complementarios	Aparca Coches	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Ascensorista	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Parking	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar piscina o balneario	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar PMR	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Sanitario	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Servicio Doméstico	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Servicios	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Servicios Emergencias	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Auxiliar Tienda	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Ayudante Animador	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Controlador/a Accesos	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Mozo	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Peón	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
		Repartidor-clasificador	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500
	Reponedor	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500	
	Taquillero/a	666,39	55,00	27,50	10319,40	748,89	0,500	

GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	OCUPACIÓN	S. BASE	P. TRANSP	P. VEST	TOTAL AÑO	BRUTO MES	PLUS HORA NOCT
SEGUNDO	Administración y Gestión	Almacenero/a	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Carretilero/a	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Comercial	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Coordinador/a Administrativo	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Coordinador/a Proyectos	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Formador/a	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Gestor/a Cobros	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Gestor/a Cuentas	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Gestor/a Punto Venta	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Oficial Administrativo	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Programador/a Informático/a	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Promotor/a Comercial	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Técnico/a Organización	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Técnico/a prevención de riesgos laborales	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Técnico/a Proyectos	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Técnico/a Selección	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
	Técnicos Calidad	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500	
	Cocina y economato	Ayudante/a cocina	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Ayudante/a economato	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Cocinero/a	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Encargado/a economato	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Repostero/a	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
	Pisos y limpieza	Camarero/a pisos	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Supervisor/a Área	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Supervisor/a Sector	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
	Recepción - Relaciones Públicas	Ayudante/a recepción	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Cajero/a	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Chofer	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Conductor	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Conserje	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Coordinador/a recepción	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Recepcionista	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Relaciones Públicas	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Teleoperador con Idiomas	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Traductor	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
	Restaurante, bar, colectividades y catering	Vendedor	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Barman/Barwoman	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Camarero/a	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Conductor/a equipo catering	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Preparador/a montador/a catering	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Sumiller/a	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Supervisor/a catering	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
	Supervisor/a colectividades	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500	
	Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares	Bombero	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Coordinador/a mantenimiento instalaciones	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Especialista mantenimiento y servicios técnicos instalaciones y edificios	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Oficial 1 º Mantenimiento	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Oficial 2 º Mantenimiento	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Oficial 3 º Mantenimiento	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Oficial Máquinas	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Operador/a Soporte Técnico	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
	Técnico/a Iluminación	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500	
	Técnico/a Sonido	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500	
	Servicios complementarios	Animador/a turístico o tiempo libre	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Coordinador/a actividades aeróbicas	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Coordinador/a clases colectivas	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Coordinador/a fitness	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Coordinador/a piscina	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Coordinador/a raqueta	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Coordinador/a Servicios	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Dinamizador/a Grupos	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Encargado/a sección	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Especialista atención al cliente	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Especialista primeros auxilios	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Especialista thermal o balneario	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Esteticista	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Guía Turístico	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Hidroterapeuta	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Jardinero/a	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Jefe/a Equipo	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Masajista	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Monitor/a deportivo/a	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Monitor/a Multidisciplinar	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
	Peón Especialista	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500	

GRUPO PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	OCCUPACIÓN	S. BASE	P. TRANSP	P. VEST	TOTAL AÑO	BRUTO MES	PLUS HORA NOCT
		Pinchadiscos	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Quiromasajista	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Repartidor/a-Conductor/a con Furgoneta	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Socorrista	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Técnico/a servicio dietista	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Técnico/a servicio fisioterapeuta	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
		Técnico/a servicio otros titulados en Ciencias de la Salud	684,25	55,00	27,50	10569,44	766,75	0,500
TERCERO		Delegado Comercial	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Ejecutivo/a Cuentas	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Encargado/a Almacén	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Encargado/a Aprovisionamiento	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Encargado/a Centro	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Encargado/a Sección Técnica	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a Almacén	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a Informática	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a Planificación	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a Proyecto	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a Sección Administrativo	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a Tráfico	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a Zona	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a Zona Comercial	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Responsable Contratación y Concursos	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Responsable Explotación	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Responsable Producción	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Responsable Proyectos	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Responsable Selección	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Responsable Tráfico	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Técnico/a Administración Personal	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
	Cocina y economato	2º Jefe/a cocina	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a catering	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a cocina	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a Planta	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
	Pisos y limpieza	Gobernante/a o Encargado/a general	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Subgobernante/a o Encargado/a sección	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
	Recepción - Relaciones Públicas	2º Jefe/a recepción	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a recepción	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
	Restaurante, bar, colectividades y catering	2º Jefe/a restaurante o sala	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Encargado/a Office	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a operaciones catering	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a restaurante o sala	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a sala catering	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a sector/a	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Jefe/a servicios catering	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
	Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos instalaciones y edificios	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Responsable Mantenimiento	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
		Responsable servicio	708,82	55,00	27,50	10913,45	791,32	0,500
CUARTO	Administración y Gestión	Titulado/a Grado Superior	1045,05	55,00	27,50	15620,72	1127,55	0,500
		Titulado/a Grado Medio	940,71	55,00	27,50	14159,94	1023,21	0,500
		Inspector/a Calidad	895,93	55,00	27,50	13533,00	978,43	0,500
	Servicios complementarios	Inspector/a Servicios	895,93	55,00	27,50	13533,00	978,43	0,500
QUINTO		Director/a General	1435,19	55,00	0,00	20752,66	1490,19	0,500
		Director/a Calidad	1256,06	55,00	0,00	18244,89	1311,06	0,500
		Director/a Comercial	1256,06	55,00	0,00	18244,89	1311,06	0,500
		Director/a Financiero	1256,06	55,00	0,00	18244,89	1311,06	0,500
		Director/a Informática y Sistemas	1256,06	55,00	0,00	18244,89	1311,06	0,500
		Director/a Marketing	1256,06	55,00	0,00	18244,89	1311,06	0,500
		Director/a Recursos Humanos	1256,06	55,00	0,00	18244,89	1311,06	0,500
		Director/a Regional	1256,06	55,00	0,00	18244,89	1311,06	0,500
		Director/a Técnico	1256,06	55,00	0,00	18244,89	1311,06	0,500
		Jefe/a administración - Contabilidad	1076,93	55,00	0,00	15736,97	1131,93	0,500
		Jefe/a comercial	1076,93	55,00	0,00	15736,97	1131,93	0,500
		Jefe/a Compras y Aprovisionamientos	1076,93	55,00	0,00	15736,97	1131,93	0,500
		Jefe/a Personal	1076,93	55,00	0,00	15736,97	1131,93	0,500
		Jefe/a Ventas	1076,93	55,00	0,00	15736,97	1131,93	0,500

PLUS DISPONIBILIDAD: 75,00 €/mes (EN DOCE PAGAS)

PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO: DIEZ POR CIENTO DEL SALARIO BASE /MES (POR DOCE PAGAS)

CONCEPTOS ECONÓMICOS	RAZÓN	CUANTÍA
DIETAS	Quando el trabajador deba hacer una comida fuera de la localidad en los términos del artículo 24, salvo que tenga una jornada continuada, en cuyo caso no corresponderá el abono de la dieta	8,00 €
	Quando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad, en los términos del artículo 24	22,48 €
	Quando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad, en los términos del artículo 24, y realizar dos comidas y desayuno.	36,93 €
KILOMETRAJE	Por desplazamientos en vehículo particular, en los términos del artículo 24	0,19 €

(03/26.256/16)

