



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 2012, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Instalaciones y Reformas Jocaba, S.L., en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Instalaciones Y Reformas Jocaba, S.L. (expediente C-034/2012, código 33100052012012), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 27 de septiembre de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 23 de octubre de 2012.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-07-2012 (publicada en el BOPA núm. 156, de 6-07-2012), el Director General de Trabajo.—Cód. 2012-19292.

ACTA DEFINITIVA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE INSTALACIONES Y REFORMAS JOCABA, S.L.

En Oviedo, a 27 de septiembre de 2012, se reúne en el domicilio social de la empresa, sito en la calle Monte Gamonal, 14, bajo, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con asistencia de los representantes de la empresa y de los trabajadores.

Ambas partes, reconociéndose mutua capacidad legal y representatividad suficiente para suscribir en todo su ámbito y extensión el texto del presente Convenio Colectivo, que se transcribe a continuación, dan por finalizado el proceso negociador del Convenio Colectivo que ha de regular las relaciones laborales de la empresa y sus trabajadores.

En prueba de conformidad se firma la presente en el lugar y fecha indicada.

Fdo. Jorge Bahamonde Lobo

Fdo. Justo Fernández Marcos

INSTALACIONES Y REFORMAS JOCABA, S.L.

CONVENIO COLECTIVO 2012-2014

CAPÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Determinación de las partes.*

El presente Convenio ha sido suscrito por el representante de los trabajadores, D. Justo Fernández Marcos (Delegado de Personal), y por el representante de la empresa, D. Jorge Bahamonde Lobo.

Artículo 2.—*Ámbito personal, territorial y funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de todo el personal de Jocaba, aplicándose tanto a los trabajadores que ya formasen parte de la plantilla de la empresa a la entrada en vigor del Convenio, como a los que se incorporen a la misma durante el período de vigencia, cualquiera que sea la actividad a la que se dediquen y el lugar geográfico donde se desarrolle la actividad.

Artículo 3.—*Ámbito temporal.*

Con independencia de la fecha en que se publique en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, el presente Convenio Colectivo retrotraerá sus efectos al 1 de julio de 2012, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2014.



Al término de la vigencia del Convenio, y en tanto no se sustituya por uno nuevo quedará vigente, durante un plazo de un año, el contenido normativo del mismo.

Artículo 4.—*Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio, a realizar por cualquiera de las partes, deberá formularse de manera expresa y por escrito, con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5.—*Absorción y compensación.*

Las estipulaciones contenidas en este Convenio compensan, absorben, derogan y dejan sin efecto las existentes con anterioridad a su entrada en vigor.

CAPÍTULO II.—TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 6.—*Jornada.*

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral de 1736 horas distribuidas:

- Personal de reformas, limpieza de cubas e Inspección, el tiempo de trabajo se distribuirá en función de sus necesidades operativas en una franja horaria comprendida entre las 8:30 a 22:00 horas, de lunes a domingo, respetando los descansos y horas máximas previstas en la normativa laboral.
- Personal de limpieza de edificios: de acuerdo con el horario exigido por el cliente.
- Personal de administración: de lunes a viernes, de 8:30 a 13:30 y de 16:00 a 19:00 horas.

Artículo 7.—*Horas extraordinarias.*

Las horas que ocasionalmente puedan realizarse por encima del horario habitual serán compensadas preferentemente con tiempo de descanso, a razón de 1*1 (una hora de trabajo, una hora de descanso).

Artículo 8.—*Vacaciones.*

Los trabajadores tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones al año, que no podrán fraccionarse en más de dos periodos.

La fecha de disfrute de 15 de esos días será elegida por el trabajador, y los otros 15 serán fijados por la empresa, atendiendo a las necesidades del servicio.

CAPÍTULO III.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9.

La clasificación en la empresa se lleva a cabo de acuerdo con un sistema de grupos profesionales, que tendrán en cuenta las aptitudes profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y las funciones efectivamente realizadas.

La enumeración de grupos profesionales que se realiza en el presente artículo tiene carácter meramente enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo son, entre otros, el conocimiento, iniciativa, responsabilidad, autonomía y complejidad en la ejecución del trabajo.

Grupo profesional I. Corresponde a aquellos puestos de trabajo que integran funciones que requieren conocimientos adecuados para gestionar procesos consistentes en organizar, dirigir, y controlar las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Tienen mando directo sobre otras personas, incluyendo las pertenecientes al mismo grupo profesional.

Categorías incluidas: Encargado de Reformas, Encargado de Limpieza, Responsable de Inspección y Responsable de Administración.

Grupo profesional II. Corresponde a aquellos trabajadores que desempeñan funciones de integrar, coordinar, supervisar la realización de tareas homogéneas, pudiendo ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización y ejecución de las tareas propias de la unidad organizativa en la que estén adscritos.

Categorías incluidas: Responsable de Administración de 2.ª, Segundos Encargados.

Grupo profesional III. Corresponde a aquellos trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Categorías incluidas: Oficiales de Oficio. Auxiliares Administrativos. Comerciales.

Grupo profesional IV. Corresponde a funciones consistente en la ejecución de operaciones que se realicen bajo instrucciones precisas, aunque requieran conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Categorías incluidas: Peón.

Grupo profesional V: Corresponde a funciones consistente en la ejecución de operaciones que se realicen bajo instrucciones precisas, aunque requieran conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está



limitada por una supervisión directa y sistemática, siempre que estén vinculados al área de Limpieza; asimismo, se integrarán en este grupo los trabajadores que estén adquiriendo una formación en la empresa.

Categorías incluidas: Limpiador, trabajadores con contrato para la formación.

CAPÍTULO IV.—RETRIBUCIONES

Artículo 10.—*Salario base.*

Se devengará por día natural, en la cuantía prevista en el anexo de este Convenio para cada Grupo profesional.

Las nóminas se abonarán según un criterio de condiciones mensuales (30 días con independencia del número de días naturales del mes).

Artículo 11.—*Plus de asistencia.*

Se devengará por la asistencia al puesto de trabajo, en el importe detallado en las tablas salariales, siempre que no se incurra en ninguna falta de asistencia. En caso de 1 falta, se tendrá derecho al 95% del complemento; en caso de 2 faltas, al 90%, en caso de 3 faltas al 80%; si las ausencias superasen dicha cifra, no habrá derecho a percibir cantidad alguna como plus de asistencia.

Artículo 12.—*Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de Verano y Navidad, abonables en los meses de julio y diciembre, y que se devengarán semestralmente (de 1 de enero a 30 de junio, la de verano, y del 1 de julio al 31 de diciembre, la de Navidad). Su cuantía será equivalente a una mensualidad del salario base.

Las pagas extraordinarias se abonarán prorrateadas a lo largo del año.

Artículo 13.—*Plus de jefatura de equipo.*

Los trabajadores que desarrollen funciones como Jefes de Equipo tendrán derecho a percibir, mientras presten dichos servicios, un plus de jefatura de equipo, en la cuantía detallada en las tablas salariales.

Este plus se configura como un complemento de puesto de trabajo, vinculado, por tanto, al puesto de trabajo desarrollado.

Artículo 14.—*Prima de conducción.*

Los trabajadores que desarrollen funciones de conductor, tendrán derecho a percibir, mientras presten dichos servicios, una prima de conducción, en la cuantía detallada en las tablas salariales.

Esta prima se configura como un complemento de puesto de trabajo, vinculada, por tanto, al puesto de trabajo desarrollado.

Artículo 15.—*Complemento ad personam.*

En el caso de los trabajadores que ya forman parte de la plantilla de la empresa, las cantidades que vinieran percibiendo por encima de lo que resulte de aplicar las tablas del convenio de Empresa a su grupo profesional se abonarán bajo la denominación de complemento ad personam, que tendrá la condición de no absorbible ni revisable, ni compensable.

CAPÍTULO V.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 16.—*Cuestiones generales.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 17.—*Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en un período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se ocasionase algún perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.



Artículo 18.—*Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de 30 días.
- b) Falta de uno a tres días de trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados que pudieran afectar a Organismos Públicos (Hacienda, Seguridad Social).
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 19.—*Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a sus compañeros como a la empresa, o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e) La simulación de enfermedad o accidente, incluyendo la realización durante la baja de trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena, así como cualquier manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, incluyendo por tales el ofrecer a clientes sus servicios a título personal, o recomendar a otros profesionales.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes y familiares, así como a compañeros y subordinados, y a los clientes o público en general.
- k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin aviso previo.
- m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 20.—*Sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. Las sanciones graves o muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

Las sanciones que podrán imponerse a lo que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días o, en su caso, despido.



CAPÍTULO VI.—OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 21.—*Preaviso a la finalización de la relación laboral.*

El trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisar con 7 días de antelación. De lo contrario la empresa podrá descontar de la liquidación los días de preaviso omitidos.

Artículo 22.—*Comisión Paritaria.*

El órgano de interpretación, tramitación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio será la Comisión Paritaria, integrada por el Delegado de Personal, y otra persona, nombrada por la Dirección de la empresa.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación del articulado del presente Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación. Los acuerdos deberán adoptarse por unanimidad.

Cuando la Comisión sea requerida para actuar deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán, resueltas por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Artículo 23.—*Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 24.—*Prevención de Riesgos Laborales.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales, se comprometen al más estricto cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba su reglamento de desarrollo y de la demás normativa en la materia.

Artículo 25.—*Resolución de discrepancias en los supuestos de Resolución de desacuerdos en los períodos de consultas relacionados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

Si las partes legitimadas para llegar a un acuerdo en el marco del período de consultas del artículo 8 artículo 2.3 del Estatuto de los Trabajadores no lo hicieran, se someterán, al procedimiento regulado por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) y, en última instancia, al procedimiento de arbitraje, obligatorio y vinculante para ambas partes.

Disposición final.—Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo del Metal, para los trabajadores de instalaciones y reformas, y limpieza, para el personal de limpieza, así como a la normativa laboral común.

Anexo I

TABLAS SALARIALES

Grupo profesional	Salario base	Plus asistencia	Prorrata extras	Total mensual
Grupo I	1.350 euros	105 euros	225 euros	1.680 euros
Grupo II	1.200 euros	105 euros	200 euros	1.505 euros
Grupo III	990 euros	105 euros	165 euros	1.260 euros
Grupo IV	870 euros	105 euros	145 euros	1.120 euros
Grupo V	750 euros	105 euros	125 euros	980 euros

Plus de jefatura de equipo: 200 euros mensuales.

Prima de conducción: 120 euros mensuales.