

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACION DE GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

556. RESOLUCIÓN DE FECHA 24 DE MAYO DE 2019 RELATIVA AL I CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN BANDA DE MÚSICA, ORQUESTA SINFÓNICA Y CORO DE LA CIUDAD DE MELILLA.

Resolución de fecha 24 de mayo de 2019 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el I CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN BANDA DE MÚSICA, ORQUESTA SINFÓNICA Y CORO DE LA CIUDAD DE MELILLA.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Asociación Banda de Música, Orquesta Sinfónica y

Coro de la Ciudad de Melilla, que fue suscrito con fecha 30 de abril de 2019, de una parte por D. Sergio Rincón Carro, en representación de la empresa, y, de otra por D^a. Soraya Torre Esteban, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

La Delegada del Gobierno en Melilla, es competente para resolver el presente expediente a tenor de lo dispuesto en el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, artículo 4 apartado 2: *“Los Delegados del Gobierno en la ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuestas de resolución de los respectivos Directores de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno”*.

Por Resolución del Delegado del Gobierno en Melilla, de fecha 11 de mayo de 2000, BOME 15 de abril, se delegó en el Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy Área de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en su ámbito territorial de actuación, la competencia de resolver: Expedientes de Regulación de Empleo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Registro e Inscripción de Cooperativas.

ACUERDA

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla».

Melilla, 24 de mayo de 2019
Director Área de Trabajo e Inmigración,
Manuel Vázquez Neira

CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN BANDA DE MÚSICA, ORQUESTA SINFÓNICA Y COROS "CIUDAD DE MELILLA"**Capítulo 1: Disposiciones Generales****Artículo 1.- Objeto y ámbito funcional y territorial.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Asociación de Banda de Música, Orquesta Sinfónica y Coros "Ciudad de Melilla" y los trabajadores/as incluidos en su ámbito personal dentro de la ciudad de Melilla.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Asociación.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Febrero de 2019 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2.019.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por años a su vencimiento con una subida salarial correspondiente al I.P.C del año anterior.

Para otro tipo de modificaciones sobre el ámbito normativo del convenio, se exigirá una denuncia de un mes a la fecha de su vencimiento anual.

Artículo 4º.- Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador/a.

Artículo 5º.- Comisión Mixta Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores/as.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- a. Interpretación del Convenio Colectivo.
- b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c. Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- d. Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción prevista en la Ley.

Capítulo II: Tiempo de Trabajo.**Artículo 6.- Jornada laboral.**

La jornada laboral será la establecida en el art 17 del Convenio Colectivo de la Enseñanza y Formación no Reglada.

Artículo 7.- Vacaciones anuales.

1.- Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de treinta días naturales. 2.- La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La Empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

Artículo 8.- Calendario laboral.

El calendario laboral, será elaborado de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores/as, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores/as.

Artículo 9.- Horas extraordinarias.

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes. En todo caso, la Representación de los Trabajadores/as tendrá conocimiento, en el plazo máximo de cinco días laborables, de la realización de estas horas.

Capítulo III: Permisos, Licencias, Incapacidad Temporal y Maternidad.**Artículo 10.- Licencias retribuidas**

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por divorcio o separación legal.
- c) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador/a o de su pareja (legal o de hecho).
- d) Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en el supuesto de que suceda fuera de la localidad donde reside el trabajador/a y a más de cien kilómetros de ella, por fallecimiento de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos. Por estas mismas causas, dos días laborables, ampliables a cuatro días naturales, cuando se trate de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos: dos días laborables, que serán cuatro días naturales en el supuesto de que suceda fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de cien kilómetros de ella. Por estas mismas causas, cuando se trate de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, los plazos serán respectivamente de dos y tres días naturales.
- f) Por adopción y paternidad, tres días laborables.
- g) Por traslado de domicilio, un día laborable.
- h) Por el tiempo máximo de 60 horas al año para concurrencia a exámenes parciales o finales en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, o para concurrencia a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.
- i) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, la citación ante cualquier tribunal o juzgado como testigo o jurado, la citación ante los tribunales y juzgados de lo social como demandante si prospera la reclamación. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica; en los demás casos, la duración será la necesaria y siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio Colectivo y en otras disposiciones legales o convencionales.
- k) Por el tiempo necesario, hasta un máximo de tres horas diarias, para asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social. Para otras consultas médicas se establece un máximo de 18 horas al año con el mismo límite de tres horas diarias.
- l) Por el tiempo necesario, para tratamientos médicos especiales y necesarios del trabajador/a y de su pareja.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2.- Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando lo destine a lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, o disfrutarlo completo durante los 28 días siguientes a la finalización de la baja maternal. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 11.- Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal definidos en el artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social, la Empresa abonará una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social, complete hasta el cien por cien de los salarios brutos del trabajador en baja.

Artículo 12.- Licencias o permisos no retribuidos.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias, sin percibo de haberes por el tiempo que sea preciso.

Capítulo IV: Modificación, Suspensión y Extinción del contrato de trabajo.**Artículo 13.- Excedencias**

1. En la concesión de las excedencias la Asociación se regirá por lo establecido en la legislación laboral vigente y en las condiciones igualmente establecidas.

2. Atendiendo a la legislación vigente para promover la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán derecho a solicitar una excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Durante el primer año de excedencia, todos los trabajadores/as tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un grupo profesional o categoría equivalente. De igual forma, podrá solicitarse por los trabajadores/as afectados por el presente convenio, una excedencia de una duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, o enfermedad, no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Los periodos en que los trabajadores/as permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, serán computables a efectos de antigüedad, a excepción de la excedencia voluntaria que no generará antigüedad.

Artículo 14.- Reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de excedencia voluntaria, el trabajador/a excedente deberá notificar a la Asociación con una anticipación de un mes natural y antes del vencimiento de la excedencia su intención de incorporarse a su puesto de trabajo.

En el supuesto de que el puesto de trabajo se encuentre ocupado, el excedente se encontrará en una situación de incorporación latente hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 15.- Periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será de dos meses para los titulados superiores, un mes para los titulados medios y quince días para los demás trabajadores/as.

Durante el periodo de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe. Así mismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador/a como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de previo aviso.

Capítulo V: Clasificación Profesional y Promoción en el trabajo.**Artículo 16.- Relación de puestos de trabajo**

La relación general de puestos de trabajo de la Empresa es la que se describe a continuación:

Técnicos:

1. Director o/y Profesor de Música
2. Profesor/a de Música.
3. Profesor/a Jefe/a de Estudios

Especialistas y operarios en general:

- 1.-Administrativo/a
- 2.-Conserje

Capítulo VI: Seguridad e Higiene y Salud Laboral.

Artículo 17.- Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 18.- Delegados de prevención.

Los trabajadores/as designarán, por sufragio universal libre, directo y secreto, el delegad/a de prevención, que desde ese momento quedará constituido como representante de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Artículo 19.- Formación de los trabajadores/as

1. La Empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores/as, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

2. La formación a que se refieren los apartados anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Artículo 20.- Reconocimiento médico anual.

La Empresa concertará, con los Servicios Médicos pertinentes, un reconocimiento médico anual voluntario para cada uno de los trabajadores/as a su servicio. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Los trabajadores/as dispondrán de licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización del reconocimiento médico.

Artículo 21.- Prendas de trabajo.

La Empresa abonará una cantidad mensual a los conserjes como complemento de ropa de trabajo.

Capítulo VII: Aspectos Económicos.**Artículo 22.- Composición de las retribuciones.**

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán las siguientes:

a) Salario Base:

Su cuantía estará en función del puesto de trabajo que se desempeñe en la Empresa.

b) Antigüedad

El presente complemento se consolidará como complemento "ad personam" incrementándose cada año con la subida del I.P.C del año anterior.

Plus de Transporte:

Se abonará una cuantía mensual, para el abono de los transportes públicos de la ciudad.

c) Complemento de Melilla:

Se abonará una cuantía mensual que corresponde con el acuerdo suscrito entre las Organizaciones Empresariales y Sindicatos representativos de fecha 25 de enero de 2.013. (BOME nº 4994 de la Ciudad Autónoma de Melilla).

d) Plus de Residencia:

Se abonará un 25 % del S.B en concepto de indemnización por residencia en Mella.

e) Mantenimiento de útiles :

Se abonará a todos los profesores/as una cuantía mensual para compensar los gastos de mantenimiento de instrumentos como consecuencia del desgaste, revisiones y reparaciones de los instrumentos musicales propiedad del Profesor/a.

f) Plus de responsabilidad:

Para el grupo administrativo se establece un plus de responsabilidad, dado que tiene el cometido de controlar las dependencias de la Escuela y todo su material.

g) Plus de Dirección:

Para el Director/a de la Escuela de Música se establece un plus de Dirección por la responsabilidad en la organización de todos los aspectos relacionados con la Escuela.

h) Plus de Jefatura de Estudios:

Este plus lo recibirá en exclusiva el profesor/a designado al efecto por la Dirección del Centro, para que realice tareas de coordinación de actividades relacionadas con las actividades de la escuela de Música y de las relaciones personales con Padres, Madres, alumnos/as y profesores/as.

i) Pagas extraordinarias:

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias, a percibir una el 15 de julio y la otra el 15 de Diciembre, en la cuantía equivalente a treinta días de Retribución de Salario Base más Antigüedad consolidada.

Los trabajadores/as que hayan ingresado o cesen en el transcurso del año percibirán las dos gratificaciones extraordinarias prorrateadas en función al tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.

El abono de los salarios se efectuara el día 1 de cada mes, si este no fuere laborable se realizara con anterioridad a la fecha marcada.

Capítulo VIII: Régimen Disciplinario.

Artículo 23.- Principios de aplicación.

1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.
2. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.
3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador/a.
4. La Representación de los Trabajadores/as recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la Representación de los Trabajadores/as deberá ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves; la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta.

Artículo 24.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
3. La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
5. Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
7. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 44.
8. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
9. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
10. La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Artículo 25.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
2. Faltar de dos a cuatro días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.
5. La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
7. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.

9. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.
10. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.
11. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.

Artículo 26.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.
3. El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
5. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
7. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
10. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.
11. Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.
12. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
13. El acoso sexual.
14. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.

Artículo 27.- Sanciones.

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

- Por faltas leves:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Por faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
 2. Despido disciplinario.

Artículo 28.- Anulación de notas desfavorables y prescripción de las faltas.

1. Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales, como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de dos, cuatro u ocho meses desde la notificación de la sanción al interesado.
2. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cuarenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Derecho Supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de Enseñanza y formación no reglada y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

Disposición Final

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

Anexo I: Tablas salariales para el año 2.019

CONCEPTOS CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	MANTENIMIENTO DE UTILES	ROPA TRABAJO	PLUS DIRECCION PLUS JEFATURA	PLUS RESPONSABILIDAD
DIRECTOR/A	1.346,539	162,605	263,410		300,00	
PROFESOR/A	1.108,75	162,605	263,410			
JEFE/A ESTUDIOS	1.108,75	162,605	263,410		300,00	
AUX.ADTVO/A.	929,362	162,605				274,190
CONSERJE	868,769	162,605		164,940		