

EXTRACTO DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE INTURJOVEN

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 – ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Pública “Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A.”, en adelante Instalaciones y Turismo Joven, y los/as trabajadores/as que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia de la Empresa, realizada en todos sus centros y dependencias.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal que preste sus servicios en empresas que tengan suscrito contrato de obra o servicio con Instalaciones y Turismo Joven (regulados por Derecho Civil o Mercantil), incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los centros de trabajo de esta empresa.
- b) Los/as profesionales cuya relación con Instalaciones y Turismo Joven esté sujeta a contratos regulados por el Derecho Civil o Mercantil.
- c) El personal con contrato de los previstos en el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto por el que se regula el personal de Alta Dirección.

Ningún trabajador/a podrá ser contratado/a por debajo de las condiciones fijadas por el presente Convenio.

Artículo 2 – ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en este Convenio regirán en todos los centros de trabajo que constituyen la Empresa Pública Instalaciones y Turismo Joven, se aplicará a los/as trabajadores/as de los centros que en cada momento gestione dicha empresa.

CAPITULO IV. JORNADA LABORAL

Artículo 20 – JORNADA LABORAL

La jornada ordinaria anual máxima, descontados los descansos semanales, las vacaciones y los festivos, se



establece en 1.575 horas.

La jornada media ordinaria semanal será de 35 horas, con dos días de descanso continuado acumulables en periodos de hasta 14 días.

La jornada ordinaria diaria será de un máximo de 8 horas, compensándose el exceso sobre las 7 horas diarias de la siguiente forma:

- Los turnos habituales de 8 horas de recepción, mediante 28 días adicionales de descanso, disfrutados 2 al mes aproximadamente.
- Las jornadas esporádicas de 8 horas, mediante la realización de un número igual de jornadas de 6 horas. Estas jornadas reducidas han de realizarse y reflejarse en el cuadrante del mismo mes en que se realicen las jornadas ampliadas, o como máximo en el mes siguiente.

La jornada de trabajo será continuada. No obstante, y previa autorización de la Dirección, podrá ser dividida en dos periodos de 4 y 3 horas, sólo y exclusivamente entre los/as trabajadores/as que lo acepten voluntariamente. En caso de que fueran varios/as los/as interesados/as, se establecerá un sistema rotatorio. Se dará cuenta al Delegado/a de Personal en cada centro de trabajo, de la realización y distribución de las jornadas partidas del mes anterior, en el caso de que haya desacuerdo, se verá en C.P.C.

La jornada del personal adscrito a los Servicios Centrales será de lunes a viernes en turno de mañana. Para mantener el servicio en la Central de Reservas, en caso de no existir voluntarios/as para la realización de jornada partida, el personal adscrito a dicha central podrá realizar turno de tarde.

El personal disfrutará de un periodo de 30 minutos como tiempo de bocadillo, computándose dicho tiempo como jornada efectiva de trabajo. En la jornada partida se disfrutará en el tramo de 4 horas.

No se podrá trabajar más de dos domingos consecutivos salvo que por necesidades organizativas excepcionales así lo requiera el servicio. En el caso de trabajar tres domingos consecutivos, se abonará el Plus por Tercer Domingo trabajado, el domingo siguiente al tercer domingo trabajado deberá descansar el/la trabajador/a. Los domingos descansados irán acompañados, obligatoriamente, con descanso del sábado anterior.

Los cuadrantes de turnos de trabajo serán realizados mensualmente por el/la responsable de cada departamento, con el “visto bueno” del responsable del centro de trabajo. Serán expuestos y comunicados al Delegado/a de Personal, al menos con 5 días de antelación a su inicio.

CAPITULO VII. SALUD LABORAL

Artículo 33 – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL



De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los/as empleados/as de Instalaciones y Turismo Joven tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente, y la vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los/as trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

CAPITULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49 – GRADUACIÓN DE INFRACCIONES

Las infracciones o faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culposo o negligente del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Gerencia de la Empresa, siendo clasificadas en faltas leves, graves y muy graves.

Artículo 50 – FALTAS LEVES

1. El incumplimiento reiterado e injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, compañeros/as, subordinados/as o superiores.
3. El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes, al menos que se pruebe la imposibilidad de justificación por causa mayor.
5. La no justificación previa de falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido o negligencia en la conservación de los locales, materiales, documentación y demás bienes de la empresa.
7. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

Artículo 51 – FALTAS GRAVES

1. La falta de obediencia debida a los/as superiores.



2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. La falta de consideración y respeto con los/as superiores, subordinados/as, clientes, compañeros/as, proveedores, etc.
4. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes relacionados en los apartados a) b) y c) del art.5 del Estatuto de los Trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes, a menos que se pruebe la imposibilidad de justificación por causa mayor.
6. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, confirmación o alta médica, en tiempo superior al establecido legalmente, salvo fuerza mayor.
7. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
8. Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada, durante más de seis días al mes.
9. Haber sido sancionado con tres faltas leves en un periodo de tres meses.
10. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado reconocimiento de incompatibilidad.
11. La realización de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo, para fines particulares, de útiles, herramientas, maquinaria, y en general, de todos los bienes de la empresa.
12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

Artículo 52 – FALTAS MUY GRAVES

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicios graves a la empresa.
3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas o los derechos sindicales.
4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, que constituyan una



conducta dolosa.

5. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante más de cuatro días al mes, a menos que se pruebe la imposibilidad de justificación por causa mayor.
6. Haber sido sancionado/a con dos faltas graves en un periodo de seis meses.
7. La violación del derecho a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los/as trabajadores, incluido el acoso sexual.
8. El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la seguridad e integridad física del trabajador/a o de otros compañeros/as.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros, o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa.
11. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

Artículo 54 – SANCIONES

a) Faltas Leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 1 mes.

c) Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 3 meses.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido disciplinario.

(...)