



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSAL ALANDALUS, S.L.**

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 5 de octubre de 2011, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Indusal Alandalus, S.L., con vigencia desde el día 1 de enero de 2011 hasta el día 31 de diciembre de 2014, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 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, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

### **ACUERDA**

Primero.- Ordenar su inscripción en el 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 del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández Ramírez.

Convenio Colectivo de la empresa INDUSAL ALANDALUS, S.L. para su centro de trabajo en Córdoba del Sector de lavandería industrial

### **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

La empresa y la representación de los/las trabajadores/as garantizaran que durante la vigencia del convenio se respetaran las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente nacional, la jurisprudencia y las directivas comunitarias. Como ejemplo:

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o de jornada.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, tanto lo dispuesto en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como las





medidas contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada recientemente y fruto de la transposición de la Directiva comunitaria 2002/73/CE a nuestro ordenamiento jurídico estatal, en materia de igualdad en las relaciones laborales, favoreciendo así, los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

- Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMPIVG, publicada en BOE, el 29 de diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en dicha ley.

## **Convenio Colectivo de la empresa Indusal Alandalus, S.L.**

### **Capítulo 1**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional y Territorial**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo y empleo en la empresa INDUSAL ALANDALUS, S.L.

El presente convenio colectivo será de aplicación en su centro de trabajo de la provincia de Córdoba.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

El presente convenio colectivo será de aplicación, con carácter general, a todos/as los/las trabajadores/as que presten sus servicios en el centro de trabajo.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal, Denuncia y Prórroga**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a efectos económicos, el día 1 de enero de 2011 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2014.

A término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Estatuto de los trabajadores, el presente Convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

El pago de los atrasos consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se realizará dentro de los dos meses siguientes a la firma del mismo.

#### **Artículo 4. Vinculación a la Totalidad**



Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En tales circunstancias, el conjunto de mejoras de este Convenio forman un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y a asistencia total.

### **Artículo 5. Garantías “Ad Personan”**

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente “Ad personan”.

### **Artículo 6. Competencias**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio, corresponde a la empresa, quien llevará a cabo a través del ejercicio legal de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las ordenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos técnicos y materiales y el racional aprovechamiento de la mano de obra.

Alcanzar tal nivel de productividad sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes implicadas, siendo voluntad de empresa y trabajadores y trabajadoras la mejora de la productividad, cuyos objetivos son fundamentalmente el incremento de la rentabilidad y la competitividad.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la dirección de la Empresa, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

### **Artículo 7. Movilidad del Personal**

En cuanto a la movilidad del personal se estará exclusivamente a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 8. Trabajo de Superior Categoría**

La realización de trabajos de superior categoría no implicara ascenso a la misma, sin perjuicio de percibir la retribución superior correspondiente, en todos los conceptos.

### **Artículo 9. Personal con Capacidad Disminuida**





Al/a la trabajador/a cuya capacidad se viera disminuida y reconocida dicha situación por el servicio médico de Vigilancia de la Salud designado por la Empresa, se procurará destinarlo/a a trabajos adecuados a su capacidad, respetando las condiciones económicas generales de su categoría.

### **Artículo 10. Reserva del Puesto de Trabajo**

A todos/as los/las trabajadores/as que estén en situación de incapacidad laboral transitoria, se les reservará el puesto de trabajo de su categoría profesional correspondiente, salvo que se tratara de eventual y su contrato venciera durante la IT.

Si la incapacidad pudiera alargarse en el tiempo, se sustituirá al/a la trabajador/a por personal interino.

## **Capítulo 2**

### **Artículo 11. Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo será de 1800 horas efectivas de trabajo para los cuatro años de vigencia de este convenio.

El número de horas de trabajo efectivo para el personal que preste su trabajo en régimen de jornada continuada incluirá 10 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo y, en consecuencia, tendrán el carácter de retribuidos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

De mutuo acuerdo, a solicitud de empresa o trabajador/a, podrán variarse las horas de entrada y salida de determinados días con el fin de hacer más operativo el horario de trabajo, adecuándolo a las necesidades de producción, todo ello, sin perjuicio de la ordenación del Calendario y del cómputo de jornada anual pactada.

Los días de diferencia entre el Calendario Industrial (días de producción en planta o fábrica abierta) y el Laboral se definen como días de libre disposición. Al objeto de evitar excesivas coincidencias que puedan crear importantes perturbaciones en la marcha normal de la Producción y los Servicios deberán solicitarse con una antelación mínima de quince días, plazo que podrá reducirse en casos excepcionales. El disfrute se otorgará por riguroso orden de presentación de las solicitudes, previo pacto y autorización por el superior jerárquico directo. Se establece un máximo de coincidencia de personas disfrutando estos días y los días de vacaciones, no superior al 1 persona por turno.

La empresa tendrá que comunicar al personal afectado/a y a los/las





representantes legales de los/las trabajadores/as el cambio de turnos con 3 días de antelación.

## **Artículo 12. Festivos y Domingos**

Teniendo presente que el proceso productivo no es susceptible de interrupción, se prestará servicios todos los días naturales, que tendrán la consideración de jornada ordinaria, a excepción de los domingos y los días 1 de enero y 25 de diciembre, salvo que el día 24, 26, 31 de diciembre o el día 2 de enero coincidan con domingo, en cuyo caso, será necesario la prestación de servicios del personal que la empresa considere oportuno para la atención a sus clientes.

A tal efecto, durante los cuatro años de vigencia de este convenio, se establece un Plus de Festivos a percibir por valor de 50 € por festivo nacional o local trabajado.

Asimismo se procurará, en la medida que las necesidades del cliente lo permitan, durante la Feria de Córdoba, como elemento conciliador de la vida laboral, familiar y social, dar un día a los/las trabajadores/as, a pactar entre la dirección y la representación de los/las trabajadores/as, sin que en ningún caso puedan coincidir mas de una persona por turno y día. Este día no tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo.

Cuando con carácter excepcional sea necesario dar continuidad a la actividad productiva de la empresa en Domingo, los trabajadores que voluntariamente se adscriban a la realización de turno de trabajo en ese día, percibirán un Plus de Domingo por valor de 100 €.

## **Artículo 13. Vacaciones**

Las vacaciones para todo el personal afecto a este Convenio, serán de 30 días naturales y se disfrutarán al menos 15 días ininterrumpidos en el periodo comprendido entre la última quincena completa del mes de junio y el 30 de septiembre.

Para la elaboración del calendario de Vacaciones, que se acordará entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores/as, en el último trimestre de cada año se pasará a toda la plantilla una encuesta o consulta sobre las preferencias personales que cada operario/a firmará. Quienes decidan no informar sobre sus preferencias en esta materia serán dados/as por desistidos/as de hacerlo si no lo hicieran en el plazo máximo fijado para entregar su solicitud, y pasada esta fecha las vacaciones les serán asignadas conforme a las necesidades operativas de la empresa en función del conjunto de solicitudes recibidas.

En la elaboración del Calendario de Vacaciones se intentarán conciliar dentro de lo factible las necesidades operativas de la empresa con las peticiones de





vacaciones recibidas. En caso de existir solicitudes coincidentes en periodos simultáneos en que se sobrepase por razones operativas el número de personas que pudieran simultáneamente irse de vacaciones, dicho empate en igualdad de condiciones será dirimido por el antigüedad en la empresa, rotando un puesto en la preferencia anualmente si la petición de fechas y el empate persisten en años sucesivos.

Dicho calendario se podrá modificar cuando un/a trabajador/a antes del inicio del disfrute de sus vacaciones caiga de baja por enfermedad o accidente laboral. Al alta médica se disfrutarán los días que quedasen dentro del periodo marcado, los restantes días se disfrutarán dentro del año natural fijándolo ambas partes de común acuerdo, no pudiéndose fraccionar en más de dos periodos.

El calendario de vacaciones pactado entre la empresa y la representación de los/las trabajadores/as será publicado en el tablón de anuncios en el primer trimestre del año.

Cuando las vacaciones se interrumpan por baja de alumbramiento o incapacidad temporal motivada por embarazo, lactancia, los días no disfrutados serán respetados y concedidos después del periodo de baja obligatoria.

#### **Artículo 14. Licencias**

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

- Diecisiete días naturales, en caso de matrimonio.
- Durante dos días, en los casos de nacimiento de hijo/a, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hospitalización de cónyuge, hijo/a, padre o madre, nietos/as y hermanos/as del/de la trabajador/a del/de la cónyuge, y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.

Si por causa de este evento el/la trabajador/a necesitase realizar algún desplazamiento, fuera de la localidad se podrá ampliar hasta dos días más, siempre que el desplazamiento sea a una población que diste 100 Km o mas del centro de trabajo.

- Tres días en caso de fallecimiento de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite ir a población distinta de la localidad del centro de trabajo, situada a distancia igual o superior a 100 Km, el plazo será de cuatro días.

- Un día por traslado de domicilio habitual.





- Un día por boda de hijos/as, hermanos/as por consanguinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Los/las trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses en los términos previstos en la ley.
- Quien por razones de tipo legal, tenga a su cuidado directo algún/ a menor de seis años o disminuido/a físico/a o psíquico/a, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, en los términos previstos en la Ley.
- Las visitas médicas para el propio trabajador por el tiempo necesario para asistir a consulta del médico de familia o de especialista del SAS hasta un máximo de 8 horas en la jornada anual.

Se entiende por tiempo necesario para asistir a consulta del médico de familia o de Especialista del SAS cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Debe constar en el justificante médico de asistencia la especificación del tiempo empleado en la misma. En el caso de asistencia con cita previa a médico Especialista, ésta será comunicada con la mayor antelación posible a la Dirección. El disfrute de este permiso queda condicionado a la presentación del justificante médico de asistencia con especificación del tiempo empleado en la misma.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales.

Las licencias señaladas se concederán por días naturales y a partir del hecho causante.

Las referencias que en este artículo se realizan respecto al cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la existencia de este requisito mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho.

Permiso no retribuido

El personal de la Empresa INDUSAL ALANDALUS disfrutará de 3 días por asuntos





propios, por año trabajado. Dichos días no podrán acumularse ni al periodo vacacional ni para puentes, y será proporcional al tiempo trabajado en la empresa y se preavisará con una antelación mínima de 72 horas a la dirección de la empresa

. No podrán ser autorizados para un número de trabajadores/as que excedan de una persona por turno. Estos días no tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo.

### **Artículo 15. Excedencias**

Excedencias voluntarias:

El/la trabajador/a con un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. La petición de la misma deberá formularse con 30 días de antelación a la fecha de comienzo y su disfrute. La reincorporación se producirá si el/la trabajador/ a avisa igualmente con 30 días produciéndose esta cuando exista vacante de su categoría profesional.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a excedencia para atender al cuidado de hijo, de acuerdo con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

También podrá ejercitar este derecho, los/las trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras ejerzan dicha función.

Excedencia forzosa:

Se concederá excedencia forzosa, a todo/a trabajador/a que lo solicite, para ejercitar un cargo público que imposibilite a su titular la asistencia al trabajo. "El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el referido cargo".

### **Artículo 16. Jubilación**

En materia de jubilación a los 64 años, se estará a lo establecido en la legislación vigente, con el compromiso de cubrir las vacantes producidas con la incorporación de un/ trabajador/a a la empresa con contrato de igual naturaleza al extinguido, siempre y cuando las necesidades productivas o de servicios fueran las mismas.

Por igual naturaleza, en cuanto al contrato de trabajo, se entiende la vigencia o duración del mismo no pudiéndose sustituir contratos de trabajo a tiempo pleno por contratos de trabajo a tiempo parcial.





### **Capítulo 3**

#### **Artículo 17. Salario Convenio**

El salario Convenio para el año 2011 será para cada categoría el fijado en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I.

#### **Artículo 18. Revisión Salarial**

Para el año 2012 se establece un incremento igual al I.P.C. real del año 2011 mas un 0,20% en el salario base. Para el año 2013 y 2014 se establece un incremento igual al I.P.C. real del año anterior mas un 0,4% en el salario base.

El IPC a aplicar será el llamado histórico, del año anterior, que publica el I.N.E. para todo el Estado español. Una vez conocido éste, se aplicarán los incrementos establecidos para cada uno de los años de vigencia de este convenio, abonándose en la nómina correspondiente al mes siguiente de la publicación oficial del IPC.

#### **Artículo 19. Plus de Transporte**

El personal de la Empresa INDUSAL ALANDALUS percibirá en concepto de Plus Transporte, durante los cuatro años de vigencia de este Convenio, la cantidad de 462,44 euros anuales. Dicha cantidad se percibirá en once mensualidades y se distribuirá en tantos días como los efectivos de trabajo según calendario. Se descontará la parte proporcional a los días que no se acuda al trabajo, cualquiera que fuera su causa.

#### **Artículo 20. Plus de Puesto**

El personal que preste sus servicios en los puestos de expediciones y lavaderos zona sucio, percibirán, durante los cuatro años de vigencia de este Convenio, 287,70 euros brutos/año. Esta cantidad se abonará en 14 mensualidades.

En el momento en que dejen de ocupar esos puestos, cualquiera que fuera la razón, perderán el derecho a percibir la citada cantidad.

Asimismo los trabajadores/as que ocupen los puestos de trabajo durante una jornada completa o varias, percibirán la parte proporcional.

#### **Artículo 21. Gratificaciones Extraordinarias y Anticipos**

Todo personal afecto a este Convenio, percibirá las siguientes gratificaciones extraordinarias, de devengo semestral, denominadas de “verano o julio” y “Navidad” en la cuantía de 30 días de salario. Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

Gratificación de verano o Julio:	15 de julio
Gratificación de Navidad:	20 de diciembre

El personal que desee un anticipo a cuenta de su nómina, tendrá que solicitarlo con 48 horas de antelación, y se le pagara mediante un cheque nominativo.

### **Artículo 22. Plus de Nocturnidad**

Se establece un plus de nocturnidad del 25% del salario base de cada trabajador/a que se percibirá por horas efectivas de trabajo, entendiéndose como jornada nocturna la que se comprende entre las 22:00 hrs. y las 06:00 hrs.

### **Artículo 23. Horas Extraordinarias**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

En caso de realizarse será de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/as y nunca podrán exceder de las ochenta horas anuales que como máximo marca la legislación vigente, salvo aquellas que tengan la consideración de causa de fuerza mayor con arreglo a la ley; esto es, por las que no hubieran podido preverse, o que, previstas, fueran inevitables.

El trabajador/a podrá optar entre la percepción económica o su disfrute en tiempo de descanso. Si fuese este último el caso, las fechas o períodos de disfrute deberán ser pactados con la Dirección de la empresa.

En caso de optar por la percepción económica, durante los cuatro años de vigencia de este Convenio las horas extraordinarias se abonarán a razón de:

- Hora extraordinaria normal	8,22 euros brutos
- Hora extraordinaria nocturna	10,27 euros brutos

## **Capítulo 4**

### **Artículo 24. Incapacidad Laboral Transitoria**

Los trabajadores o trabajadoras que estén en situación de IT por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional (AT o EP), verán complementada por la empresa la prestación de la Seguridad Social, percibiendo el 95% de la base reguladora del mes anterior, desde el primer día de la baja y hasta 9 meses.



Los trabajadores o trabajadoras que estén en situación de IT por Enfermedad Común con ingreso hospitalario mínimo de 5 días, verán complementada por la empresa la prestación de la Seguridad Social, percibiendo el 90% del salario base previsto en Convenio para su Categoría, desde el día 21 de la baja y hasta 9 meses. Este precepto entrará en vigor al mes siguiente de la firma del Convenio.

### **Artículo 25. Vigilancia de Salud Laboral**

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para su prevención. Asimismo, se informara a los/las Delegados/as de Prevención.

### **Artículo 26. Formación**

La empresa proveerá en todo momento la formación profesional, habilitando con los/as representantes de los/as trabajadores/as aquellas fórmulas y medios que al respecto estimen oportunos. En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que hagan innecesarias determinadas categorías profesionales, la Empresa proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos/as trabajadores/as que se viesan afectados/as por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que los/as mismos/as puedan acceder con plenos conocimientos sobre la materia a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

Se programarán cursos, dentro o fuera de la empresa, dirigidos a proporcionar al personal los conocimientos, de carácter general o profesional, adecuados a las exigencias de cada categoría profesional. El contenido de estos cursos versará fundamentalmente sobre los siguientes aspectos:

- Formación sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales.
- Formación en materia de Seguridad y Salud.
- Adaptación del personal de nuevo ingreso.
- Cursos de reconversión profesional.

### **Artículo 27. Ropa de Trabajo**

La empresa facilitará gratuitamente a los/las trabajadores/as la ropa de trabajo adecuado, de dos piezas, en número de dos equipos al año.

Se facilitará calzado de seguridad en aquellos puestos que lo precisen conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales.





Si se deteriorase por el uso se repondrá previa entrega de lo deteriorado. Se entiende el uso del uniforme como obligatorio.

## **Artículo 28. Ingresos, Periodo de Prueba y Cese Voluntario**

### A.- Ingreso

La dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los/las aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

La dirección, siempre que sea posible, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores/as de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

Tendrán preferencia quienes hubiesen desempeñado funciones eventuales, temporales o interinas, ocupando las plazas que se creen como trabajadores fijos.

### B.- Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba. Dicho periodo será variable según el puesto de trabajo a cubrir y, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones, especialistas y técnicos/as no titulados/as: 20 días.

Técnicos/as titulados/as: 6 meses.

Durante el periodo de prueba la Empresa y el/la trabajador/a podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al/a la trabajador/a durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

### C.- Cese voluntario.

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de quince días en el caso de peones, especialistas y administrativos/ as, y, de 2 meses en el caso de los técnicos/as y titulados/as.



El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.

### **Artículo 29. Póliza de Seguro**

La empresa suscribirá, dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio, una póliza con una Compañía de Seguros solvente que cubra el riesgo por muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, invalidez permanente absoluta y gran invalidez, por las mismas causas, incluyendo el accidente "in itinere", por un capital de 14.000 euros, para todo el personal afecto por este Convenio, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por la Compañías Aseguradoras.

### **Artículo 30. Retribuciones en Especie**

Los/las trabajadores/as de la empresa Indusal Alandalus el día 20 de diciembre recibirían una cesta, el reparto se hará conjuntamente entre la empresa y el/la delegado/a de personal.

### **Artículo 31. Traslados Voluntarios del Domicilio del Trabajador/a**

En el supuesto de que un/a trabajador/a, por causas de fuerza mayor tuviese que cambiar la localidad de su domicilio, la empresa vendrá a facilitar un puesto de trabajo en otro centro que la empresa tuviera en el territorio nacional más cercano a la nueva dirección, si existiese vacante en el mismo, sin que ello conlleve aparejados gastos diarios de desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

### **Artículo 32. Reconocimientos Médicos**

La empresa facilitará que todo el personal realice un reconocimiento médico adecuado y conforme a los protocolos médicos.

Se orientará, preferentemente, a las enfermedades más habituales del colectivo, efectuándose dentro de la jornada laboral y haciendo entrega al/a la trabajador/a del resultado del reconocimiento.

### **Artículo 33. Representación Colectiva**

- Los/las trabajadores/as tendrán derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, regulados en el Estatuto de los Trabajadores, es decir Delegados/as de Personal o Comités de Empresa.

- Cada uno/a de los/las componentes de dichos órganos, dispondrán de un crédito horario mensual, retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:



- Hasta 100 trabajadores,	15 horas
- De 101 a 250 trabajadores,	20 horas
- De 251 a 500 trabajadores,	30 horas
- De 501 a 750 trabajadores,	35 horas
- De 751 en adelante,	40 horas

- Podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros/as sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Así mismo, podrán fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, para comunicación de carácter laboral y sindical.

- Requerir a la empresa para que entregue a la representación de los trabajadores/as un ejemplar del Convenio Colectivo y de los modelos TC-1, TC-2y TC-3 de cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.

- Se podrán acumular en cada representante de los trabajadores/as, el doble de horas que le corresponda por cesión de otros.

- Los/as delegados/as de Personal ejercerán mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fuesen elegidos/as.

- Los/as delegados/as de Personal y el comité de Empresa, tendrán las siguientes competencias:

1.- Recibir información, que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2.- Conocer el Balance, Cuenta de Resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los/las socios/as, y en las mismas condiciones que éstos/as.

3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

1- Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de ésta.

2- Reducciones de jornada, así como traslados, total o parcial de las instalaciones.

3- Planes de formación profesional así como medios ambientales de la empresa.

4- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

5- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas y/o incentivos y



valoración de puestos de trabajo.

6- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "ESTATUS" jurídico o de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

7- La empresa entregará copia básica de nuevas contrataciones que se realicen, entendiendo como copia básica, lo que determina el Estatuto de los Trabajadores en sus términos correspondientes, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

8- Ser informado/a de todas las sanciones impuestas.

9- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias. Los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especialidades del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer su labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, de Seguridad social y empleo, así como el resto de acuerdos, pactos, condiciones legales oportunas ante el empresario/a y los organismos o tribunales competentes.

- De vigilancia y control sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

- Participar, como se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familias.

- Informar a sus representados/as, sobre todos los temas y cuestiones reconocidos en el apartado uno y cuatro del número anterior, que deben elaborarse en el plazo de 15 días.

- Se mantendrán reuniones cada 2 meses entre la empresa y el Comité o Delegados/as de Personal, con carácter ordinario y extraordinario cuando lo solicite cada una de las partes.

- Los/las trabajadores/as de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los/las Delegados/as de Personal, comité de Empresa o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla.

Será presidida en todo caso, por el Comité de Empresa o los/las Delegados/as de Personal mancomunadamente. La Presidencia comunicará al empresario/a la





convocatoria, el orden del día, y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vaya a asistir a la asamblea.

## Capítulo 5

### Artículo 34. Ley de Igualdad

#### Maternidad

- 1.- Si las vacaciones coinciden con una IT derivada de embarazo, parto, lactancia, o con el permiso de maternidad (no con el de paternidad), se podrán disfrutar dichas vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. (Artículo 38.3 ET).
- 2.- El/la otro/a progenitor/a podrá hacer uso del permiso de maternidad, en su totalidad o en la parte que reste del periodo de suspensión, si fallece la madre, aunque ésta no trabajara. (Artículo 48.4 ET).
- 3.- En el caso de que la madre sea trabajadora pero no tuviese derecho al permiso de maternidad, este derecho pasa al/a la otro/a progenitor/a. (Artículo 48.4 ET).
- 4.- En los casos de partos prematuros con falta de peso o que el/la neonato/a necesite hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el permiso de maternidad se ampliará con un máximo de trece semanas adicionales. (Artículo 48.4 ET).
- 5.- Se incrementa en 2 semanas el permiso de maternidad, si el/la hijo/a menor adoptado/a o acogido/a es discapacitado/a. (Artículo 48.4 ET).
- 6.- En el caso de fallecimiento del/de la hijo/a, el periodo de suspensión por maternidad no se verá reducido, salvo que, tras las seis semanas de descanso obligatorio, así se solicite por la madre. (Artículo 48.4 ET).
- 7.- El/la otro/a progenitor/a podrá seguir haciendo uso del permiso por maternidad, si éste ha sido cedido por la madre, aunque en el momento de reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de IT. (Artículo 48.4 ET).
- 8.- Los trabajadores y trabajadoras, durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se beneficiarán de cualquier mejora que pueda darse en las condiciones laborales (Artículo 48.4 ET).
- 9.- El periodo mínimo de cotización para acceder al subsidio por maternidad sigue siendo de 180 días, pero se amplía a los siete años anteriores al momento del inicio del descanso, o alternativamente, a 360 días a lo largo de toda la vida laboral. (Artículo 133 ter, LGSS).

## Permiso de Maternidad

Artículo 48.4: «4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el/la otro/a progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del/de la hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el/la otro/a progenitor/a disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El/la otro/a progenitor/a podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el/la otro/a progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del/de la segundo/a. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del/de la trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un/a mismo/a menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

## Permiso de Paternidad

«Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad E.T.



En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) E.T., el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del/de la segundo/a. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 E.T.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al/a la otro/a progenitor/a. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los/las interesados/as; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno/a de los/las progenitores/as, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el/la otro/a.

1.- Se incorpora un permiso por paternidad -para "el padre o el/la otro/a progenitor/a"- de trece días ininterrumpidos, por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, que será de dos días más por cada hijo/a, a partir del segundo/a. Permiso que podrá disfrutarse, a elección del/de la trabajador/a, en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50 % y desde el momento de la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a... (los dos o cuatro días actuales), o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, hasta la finalización del permiso por maternidad... o inmediatamente después de que finalice éste.

(Artículo 48 bis, ET; art. 38.1 c, LGSS).

2.- Serán beneficiarios/as del subsidio por paternidad los/las trabajadores/as que cuenten con un mínimo de cotización igual al punto 9 anterior. (Artículo 133 nonies, LGSS).

Nacimiento de hijas/hijos prematuras/os o que deban permanecer hospitalizadas/os a continuación del parto

Artículo 48.4: «4. ... En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del/de la otro/a progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el/la neonato/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el/la nacido/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.



Nacimiento o adopción hija/hijo con discapacidad Artículo 48.4: “ ...

En el supuesto de discapacidad del/de la hijo/a o del/de la menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos/as progenitores/as trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los/las trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

### **Adopción Internacional**

Artículo 48.4: “...En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los/las progenitores/as al país de origen del/de la adoptado/a, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Los/las trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis».

### **Lactancia**

1.- El trabajador, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tiene derecho, sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia al trabajo. Este derecho puede sustituirse, a voluntad del trabajador, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en siete días laborables.

2.- La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. (Artículo 37.4, ET).

3.- Se reconoce la prestación por riesgo durante la lactancia natural, hasta los 9 meses de edad del hijo o hija. (Artículo 48.4, ET; art. 38.1 c, LGSS).

### **Reducción de jornada**

1.- Se amplía de 6 a 8 años la edad del/de la menor para la reducción de la jornada de trabajo. (Artículo 37.5, ET).

2.- Artículo 37.5: «5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo

algún/a menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla».

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

### **Excedencia**

- 1.- El mínimo de excedencia voluntaria se sitúa en 4 meses. (Artículo 46.2, ET).
- 2.- La excedencia por cuidado de familiares pasa de 1 a 2 años como máximo. (Artículo 46.3, ET).
- 3.- La excedencia por cuidado de hijos/as o familiares se puede disfrutar de manera fraccionada. (Artículo 46.3, ET).

### **Artículo 35. Acoso Sexual y Acoso Moral**

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, define claramente el término de acoso sexual y modifica la Directiva 76/207/CEE así como las distintas conductas que dan lugar a dicha situación de acoso sexual.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, lo traslada a nuestro ordenamiento jurídico. Las definiciones son las siguientes:

“El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, 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”.

“El acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su



empleo.

Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género”.

Medidas Preventivas ante el Acoso Sexual y el Acoso por razón de Sexo (Ley de Igualdad).

- Arbitrar protocolos de actuación y prevención del acoso sexual.
- Negociación de código de buenas prácticas en la empresa.
- Campañas informativas o planes de formación.
- Obligación de la representación sindical de contribuir a prevenir estas situaciones.
- Inclusión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo como posible causa de despido disciplinario.

Procedimiento de denuncia

Se establecerá un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad tal y como viene establecido en el Código de Conducta Europeo.

Para la apertura de expediente se podrá nombrar a una persona de reconocido respeto y sensibilidad, de mutuo acuerdo entre el/la delegado/a de personal y la Empresa, para que tome declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible. Si existe comisión de igualdad en la empresa, puede ser una persona que forme parte de la misma.

Esta persona también será la encargada de prestar asesoramiento y asistencia a las personas objeto de acoso. Su función será poner en conocimiento los hechos a la dirección de la Empresa y abrir el correspondiente Expediente de Investigación de los Hechos.

Durante este proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la víctima que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicar en ningún caso a la víctima. La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

## Sanción





La Dirección de la Empresa en caso de que la resolución confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave y sancionará a la persona autora del acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T. y como posible causa de despido disciplinario, tal y como establece la Ley de Igualdad.

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales.

### **Disposición Adicional 1ª**

Todo lo relativo al régimen disciplinario se estará a lo establecido en el capítulo cuarto del Acuerdo de Cobertura de Vacíos.

## **Capítulo IV. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 17. Principios de Ordenación**

- 1.- 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.
- 2.- Las faltas, siempre, que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del/de la trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
- 3.- Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.
- 4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al/a la trabajador/a.
- 5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los /las representantes legales de los/las trabajadores/as, si los hubiere:

### **Artículo 18 Graduación de las Faltas**

- 1.- Se considerarán como faltas leves:
  - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.



- c) 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.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calibrado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 1
- e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) 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 derivasen perjuicios graves a la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa que comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado/a o para usos

ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo y/o la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave, para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) 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

d) La situación 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.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- ll) 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, el/la trabajador/a hubiese sido sancionado/a dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- m) el acoso moral en el trabajo (“mobing”).
- n) el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

### **Artículo 19. Sanciones**

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2.- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

3.- Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

### **Disposición Adicional 2ª**

Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación

1.- Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por la representación de los/las trabajadores/as y la Empresa.



2.- Dicha Comisión estará compuesta por miembros de cada una de las partes. La representación por parte de la Empresa será designada por la dirección de la misma y la parte social designará a sus representantes legítimos. Tanto por la parte empresarial como por la de los/las trabajadores/as podrán asistir los/as asesores/as que cada parte estime oportunos.

La Comisión se podrá reunir cuatrimestralmente, pudiendo hacerlo con otra frecuencia, previo acuerdo de las partes, a petición razonada de una de ellas.

3.- Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este convenio serán vinculantes para las partes firmantes y serán objeto de publicación.

4.- Las funciones de dicha Comisión serán:

a) Interpretación del articulado del convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Mediación y arbitraje para la regulación de los conflictos derivados de la aplicación del convenio.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.

e) Se creará una Comisión de Igualdad que podría estar incluida en la Comisión Paritaria, cuyo objetivo será velar por el cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo en materia de igualdad de oportunidades y conciliación, evitándose así que se lleven a cabo discriminaciones por razón de género.

### **Disposición adicional 3ª**

#### **Solución extrajudicial de conflictos.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y/o trabajadoras y empresa en el marco de aplicación de este Convenio en el SERCLA sin necesidad de expresa de individualización.

### **Disposición adicional 4ª**

Para solventar las discrepancias que puedan surgir en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

## **ANEXO I**





### TABLA SALARIAL 2011

	Salario mes	Paga Extra	Salario año
<b>Técnicos/as</b>			
Jefe/a de Planta	996,90 €	996,90 €	13.956,60 €
Encargado/a de Turno	736,44 €	736,44 €	10.310,16 €
<b>Administración</b>			
Oficial/a Administrativo/a	697,75 €	697,75 €	9.768,50 €
Auxiliar Administrativo/a	656,30 €	656,30 €	9.188,20 €
<b>Mantenimiento</b>			
Encargado/a	996,90 €	996,90 €	13.956,60 €
Oficial/a	697,75 €	697,75 €	9.768,50 €
Ayudante/a	656,30 €	656,30 €	9.188,20 €
Transporte			
Conductor/a	794,91 €	794,91 €	11.128,74 €
Personal de Producción			
Peón/a	656,30 €	656,30 €	9.188,20 €

