



## **CONVENIO COLECTIVO DE APC BUSSINES PROYECT, SL**

Resolución de 11 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de APC Bussines Project, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa APC Bussines Project, SL (Código de Convenio n.º 90100912012012), que fue suscrito con fecha 30 de enero de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal 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 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

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 del Estado.

Madrid, 11 de julio de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **Convenio Colectivo De Apc Bussines Project, SI**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en APC Bussines Project, SL, dedicada a las actividades de:

- a) Las laborales de carga, descarga, manipulación y movimiento de mercancías, así como la realización de los procesos de almacenaje para empresas y particulares, mediante la utilización de equipos mecánicos y humanos.
- b) El mantenimiento general y la limpieza de edificios, locales, pisos pabellones o cualesquiera otra clase de recintos o inmuebles, así como de sus instalaciones.





c) La realización de labores de recadería, mensajería, paquetería y sobres a terceros.

## **Artículo 2. Ámbito Personal**

El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en APC Bussines Project, SL, y que estén encuadrados en los grupos profesionales 1 al 6.

## **Artículo 3. Ámbito Territorial**

El ámbito de aplicación del presente Convenio, abarca a todos los centros y lugares de trabajo que APC Bussines Project, SL, tenga establecidos o establezca en el futuro, en todo el territorio del Estado español en relación con el ámbito personal y funcional que se reflejan anteriormente.

## **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio tendrá vigor desde el 1 de enero del año 2012 y hasta el 31 de diciembre del año 2015, ambos inclusive, prorrogándose, de año en año, por tácita reconducción de no existir denuncia formulada por cualquiera de las partes que, en su caso, deberá ser notificada a la otra, por escrito, con una antelación mínima de 60 días naturales antes del vencimiento.

## **Artículo 5. Vinculación a la Totalidad.**

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad. Si durante el proceso de registro, la autoridad competente modificara alguna de las cláusulas del Convenio en su actual redacción, la comisión negociadora deberá reunirse para considerar tal modificación determinando si se mantiene la vigencia del resto del articulado del convenio, o, si por el contrario, la modificación del tal o tales cláusulas, obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran otorgado.

## **Artículo 6. Compensación**

Cuantas mejoras se establecen en este Convenio, producirán la compensación, en su conjunto y en cómputo global, de aquellas que con carácter voluntario o pacto tuviese ya otorgadas.

Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o convencionales en el futuro.

## **Artículo 7. Comisión Paritaria.**

1. Las partes firmantes del Convenio constituirán la Comisión Paritaria, que estará integrada por tres miembros de la representación sindical e igual número por la representación de la empresa. La representación sindical estará nombrada en



proporción a su representatividad en la empresa.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en Valencia (en los despachos alquilados para la celebración de las reuniones).

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

4. Se creará un reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Paritaria.

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

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación y aplicación de los artículos de este Convenio.

b) Además de las funciones de interpretación y vigilancia del Convenio, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio de Mediación y Arbitraje u órgano que le sustituya de la Consejería de Trabajo de la Comunidad Autónoma donde surge la discrepancia.

### **Artículo 8.**

Ambas partes acuerdan el sometimiento y la adhesión expresa a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (según el ámbito del conflicto) para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran existir en la interpretación o aplicación del Convenio.

### **Artículo 9. Organización del Trabajo**





1. La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio colectivo y la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

A tal fin, el trabajador se sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario persona en quien delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

La representación legal de los trabajadores tendrán las facultades que tengan reconocidas legalmente.

2. Los trabajadores tendrán la obligación de cumplir estrictamente los horarios fijados por la Empresa a través de los cuadrantes de trabajo, elaborados en cada momento con sujeción a la normativa laboral vigente, entendiéndose el inicio en el momento en que el trabajador está en su puesto con la ropa y equipo de trabajo correspondiente.

3. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, y para que ésta pueda mantener el servicio.

### **Artículo 10. Lugar de Trabajo**

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos entre los diversos centros de trabajo que tenga la empresa.

### **Artículo 11. Clasificación Según la Función**

Clasificación según función:

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación por grupos tiene por objeto, alcanzar una estructura profesional





acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación del personal por grupos profesionales consignada en el presente convenio colectivo es enunciativa, no limitativa.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional pues todo trabajador incluido en el ámbito de este convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad de personal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del ET, las empresas podrán encomendar a los trabajadores cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en que se encuentren encuadrados.

#### Grupo profesional I

**Criterios Generales.**-Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo (mozos, peones, almaceneros, carretilleros, reponedores, oficial 3.º, etc.) realizan tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con esfuerzo físico, y/o atención, que no precisan formación específica y que ocasionalmente pueden necesitar un periodo pequeño de adaptación.

**Formación.**-La de los niveles básicos obligatorios, y, en algún caso, de iniciación para tareas de oficina; y, en general, conocimientos a nivel de formación elemental o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

#### Grupo profesional II

**Criterios Generales.**-Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo (auxiliares administrativos, azafatas/os, repartidores, auxiliar servicios, promotores, encuestadores, oficial 2.º, etc.) a realizar tareas que se ejecutan bajo dependencia de encargados o de profesionales, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

**Formación.**-Graduado escolar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

#### Grupo profesional III

**Criterios Generales.**-Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo (administrativo, oficial 1.º, técnico administración, técnico selección, etc.) realizan trabajos de ejecución autónoma que exige hábito e iniciativa por parte de los





encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas pudiéndose ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.-Titulación de formación profesional o asimilada, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

#### Grupo profesional IV

Criterios Generales.-Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo (Jefe de servicio, encargado, inspector, etc)realizan tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

Formación.-Titulación de formación profesional UP o COU o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con conocimientos y experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

#### Grupo profesional V

Criterios Generales.-Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo (Directores, etc) realizan tareas que:

- Se relacionan con tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Significa la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.
- Comportan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal pertenecientes al grupo profesional y a los que deben dar cuenta de su gestión.
- Afectan a la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.-Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudio de grado medio. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo.

#### Grupo profesional VI

Criterios Generales.-Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo (Director General y asimilados, etc.) planifican, organizan, dirigen y coordinan las



diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y el mantenimientos de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial.

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

Formación.-Poseerán titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

### **Artículo 12. Periodo de Prueba**

Deberá concertarse siempre por escrito. El periodo de prueba, establecido según la el grupo profesional pactado no podrá exceder de lo siguientes:

+ Grupo VI:	6 meses
+ Grupo V:	6 meses
+ Grupo IV:	6 meses
+ Grupo III:	3 meses
+ Grupo II:	2 meses
+ Grupo I:	1mes

### **Artículo 13. Progresión**

Se entiende la progresión como el paso de un nivel económico a otro superior, dentro del mismo grupo profesional.

La coexistencia de trabajadores del mismo grupo profesional en distinto nivel de progresión realizando el mismo trabajo nunca justificará reclamaciones por trabajos de nivel y/o categoría superior, ya que cada grupo profesional es único y comporta el mismo conjunto de exigencias y responsabilidades profesionales para todos los trabajadores incluidos en él, sea cual fuere el nivel de progresión en el que se encuentren.

Para alcanzar un nivel de progresión superior se precisan los siguientes requisitos:

- a) Permanencia en cada nivel un tiempo mínimo de cuatro años para pasar al inmediato superior.
- b) Evaluación del desempeño positiva.
- c) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.

#### **Artículo 14. Correspondencia Entre Grupos Profesionales y Niveles Salariales**

Grupo I:	Nivel 1-26
Grupo II:	Nivel 7-26
Grupo III:	Nivel 9-27
Grupo IV:	Nivel 12-27
Grupo V:	Nivel 27-45
Grupo VI:	Nivel 34-46

#### **Artículo 15. Evaluaciones de Desempeño.**

La empresa efectuará las evaluaciones de desempeño según el modelo que se recoge en el Anexo 2.

#### **Artículo 16. Jornada Anual.**

Se establece una jornada anual de 1.826 horas de prestación efectiva de trabajo y de distribución irregular a lo largo del año.

Esta jornada anual será de 1824 horas para 2013, de 1822 horas para 2014 y 1818 horas para el 2015. Los firmantes del presente convenio colectivo reconocen la posibilidad de aplicar una jornada irregular a lo largo del año debido al mayor volumen de trabajo en uso meses que en otros.

En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos.

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo





dentro de la jornada laboral ni los tiempos de descanso a que se refiere el artículo 34.4 del ET.

### **Artículo 17. Permisos Retribuidos**

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 por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) 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.

### **Artículo 18. Vacaciones**

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la





empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Así mismo y de conformidad con el artículo 38 ET, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 19. Sueldo Base**

Es la retribución fijada correspondiente a una actividad normal. Sus importes se enumeran por niveles salariales en la tabla del Anexo 1.

#### **Artículo 20. Complemento de Productividad/actividad**

Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador, cuando el servicio prestado así lo aconseje. Si no existiese reflejo escrito del acuerdo regulador de las condiciones de su percibo, las partes deberán suscribir el correspondiente acuerdo de voluntades, a fin de tener derecho a su percibo.

#### **Artículo 21. Plus Transporte**

Las cantidades correspondientes al plus transporte mensual quedan fijadas en el Anexo 1 de este Convenio Colectivo. La cantidad correspondiente al plus transporte día (cantidad fijada por mes dividido entre 30 días) se pagará aquellos días de trabajo efectivo exclusivamente.

#### **Artículo 22. Distribución de Retribuciones**

Las retribuciones ordinarias, establecidas en las tablas, se fijan para jornada completa y se distribuirán en proporción en cada caso realizado con cada trabajador.

#### **Artículo 23. Orden de Pago de la Retribución**

La orden de pago de la nómina se efectuará por meses vencidos antes del día 15



de cada mes.

#### **Artículo 24. Modelo Recibo de Salarios**

Continuará siendo el que actualmente se viene utilizando.

#### **Artículo 25. Medidas de Igualdad.**

La empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología y afiliación sindical.

La empresa se compromete a adoptar aquellas medidas que estime convenientes para garantizar en condiciones de igualdad:

1. El acceso al empleo.
2. La clasificación profesional.
3. La promoción y formación.
4. La retribución.

Para ello la empresa valorará a los trabajadores por criterios objetivos como la aptitud al puesto de trabajo, la formación requerida para el mismo, la experiencia, el desempeño positivo, entre otros.

#### **Artículo 26. Planes de Igualdad**

En el caso de empresa alcanzase una plantilla superior a 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en los artículos, 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral, tal como dispone el artículo 17.5 del ET.

Faltas y sanciones:

#### **Artículo 27. Son Faltas leves**

- 1.º Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo o al servicio en el plazo de un mes.
- 2.º No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados.





- 3.º Mantener el puesto de trabajo ordenado, limpio y en condiciones de seguridad.
- 4.º Ir aseado y bien equipado a trabajar.
- 5.º Conservar la equipación.
- 6.º No interferir en el trabajo del resto de los compañeros impidiendo la buena marcha del equipo (1 aviso en un mes).
- 7.º No entregar en plazo la siguiente documentación: bajas médicos, justificantes o cualquier notificación o papeles requeridos por la empresa.
- 8.º Realizar bien el trabajo y las funciones asignadas para no molestar al equipo (1 aviso en un mes).
- 9.º Respetar los plazos, tiempos y lugares de descanso habilitados para ello (1 aviso en un mes).
- 10.º Avisar de cualquier cambio en datos personales que se pueda producir (cambio de domicilio, de teléfono personal y de contacto, etc...).
- 11.º Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
- 12.º Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
- 13.º En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

#### **Artículo 28. Son Faltas Graves**

- 1.º Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
- 2.º No justificar las ausencias al trabajo y avisar previamente de la falta siempre que sea posible, 3 en el plazo de un mes.
- 3.º La falta de hasta tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
- 4.º Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
- 5.º Agresiones, insultos o abuso de autoridad.
- 6.º No interferir en el trabajo del resto de los compañeros impidiendo la buena marcha del equipo; 3 avisos en un mes.





7.º No realizar bien el trabajo y las funciones asignadas. Actuar con negligencia o descuido inexcusables en el servicio. Y la imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o para terceros.

8.º Respetar los plazos, tiempos y lugares de descanso habilitados para ello, 3 avisos en un mes.

9.º Abandono del puesto de trabajo sin ningún tipo de justificación.

10.º La reiterada no asistencia a cursos de formación organizados por la empresa y obligatorios para el desarrollo de la actividad en la empresa. Se entiende por reiterada a estos efectos, más de una vez.

11.º La falta de hasta tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

12.º La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Empresa, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.

13.º La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene.

14.º La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la Empresa.

15.º Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

El realizar durante la jornada trabajos particulares.

16.º La reincidencia en faltas leves (más de una), aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de dos meses.

### **Artículo 29. Son Faltas muy Graves**

1.º Más de seis faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes sin justificación.

2.º No justificar las ausencias al trabajo y avisar previamente de la falta, siempre que sea posible, más de tres.

3.º La falta de más de tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

4.º No interferir en el trabajo del resto de los compañeros impidiendo la buena marcha del equipo más de 3 avisos en un mes.

5.º No realizar bien el trabajo y las funciones asignadas y actuar con negligencia o



descuido inexcusables en el servicio, más de 3 avisos en un mes. Y la imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros, más de dos avisos en un mes. O la imprudencia en actos de servicio que provoquen accidentes al propio trabajador o a un tercero.

6.º Respetar los plazos, tiempos y lugares de descanso habilitados para ello, mas de 3 avisos en un mes.

7.º Hurto o robo con o sin intimidación de algún objeto de la empresa o material de compañeros.

8.º Suplantación de personalidad y engaño, fraude o abuso de confianza.

9.º Fingir enfermedades o fallecimientos de familiares.

10.º Realizar trabajos, sin autorización de la empresa, para otra cuya actividad entre en competencia con esta.

11.º La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.

12.º El acoso sexual o agresiones sexuales; verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas. Acoso moral.

13.º La reincidencia en las faltas graves (más de una), aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de doce meses.

### **Artículo 30.**

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

### **Artículo 31.**

Para las faltas graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
2. Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión.

### **Artículo 32.**

Para las faltas muy graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión.
3. Despido.

### **Artículo 33.**

Las faltas cometidas por los trabajadores prescriben:

- 1.º Las leves prescribirán a los diez días.
- 2.º Las graves, a los veinte días.
- 3.º Las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Seguridad y salud en el trabajo.

### **Artículo 34. Principios Generales**

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores, entre otros. A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planifica por el empresario a partir de la perceptiva evaluación inicial de riesgos, que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos.

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

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación, el empresario realizara la correspondiente planificación preventiva o adoptara las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Todo ello en conformidad con la legislación vigente.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará así mismo a los delegados de prevención o en defecto a los representantes legales de los trabajadores..

4. Vigilancia de Salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y por tanto, resulta obligatorio ofrecer los reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos, así como los aprobados por la empresa y que se reflejan en la planificación de la vigilancia de la salud, en función del puesto ocupado.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para otros, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

### **Artículo 35. Protección de Trabajadores Especialmente Sensibles a Determinados Riesgos.**

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptara las medidas preventivas y de protección necesarias con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

### **Artículo 36. Equipo de Trabajo, Medios de Protección**





Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el real decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre equipos de protección individual (EPIS). Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

### Artículo 37.

En el plazo de dos meses desde la firma de este Convenio Colectivo se creará un Comité Intercentros constituido como máximo por tres miembros de la parte sindical, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Este Comité Intercentros tendrá la función de negociar cuestiones que afecten a la totalidad de la empresa.

## ANEXO 1

### Tabla salarial

Nivel salarial	Sueldo base	Plus transporte mensual	Hora extra	Hora nocturna	Hora festiva
1	641,40	90,00	5,32	6,05	7,26
2	670,00	107,20	5,65	6,42	7,71
3	710,00	113,60	5,99	6,80	8,17
4	717,00	114,72	6,05	6,87	8,25
5	726,00	116,16	6,12	6,96	8,35
6	732,00	117,12	6,17	7,02	8,42
7	739,00	118,24	6,23	7,08	8,50
8	751,00	120,16	6,33	7,20	8,64
9	760,00	121,60	6,41	7,28	8,74
10	789,00	126,24	6,65	7,56	9,07
11	811,00	129,76	6,84	7,77	9,33
12	823,00	131,68	6,94	7,89	9,46
13	829,00	132,64	6,99	7,94	9,53
14	835,00	133,60	7,04	8,00	9,60
15	849,00	135,84	7,16	8,14	9,76



16	863,00	138,08	7,28	8,27	9,92
17	868,00	138,88	7,32	8,32	9,98
18	877,00	140,32	7,40	8,40	10,09
19	883,00	141,28	7,45	8,46	10,15
20	958,00	153,28	8,08	9,18	11,02
21	975,00	156,00	8,22	9,34	11,21
22	1.011,00	161,76	8,53	9,69	11,63
23	1.012,00	161,92	8,53	9,70	11,64
24	1.030,00	164,80	8,69	9,87	11,85
25	1.090,00	174,40	9,19	10,45	12,54
26	1.128,00	180,48	9,51	10,81	12,97
27	1.137,00	181,92	9,59	10,90	13,08
28	1.257,00	201,12	10,60	12,05	14,46
29	1.350,00	216,00	11,39	12,94	15,53
30	1.450,00	232,00	12,23	13,90	16,68
31	1.670,00	267,20	14,08	16,00	19,21
32	1.750,00	267,20	14,76	16,77	20,13
33	1.870,00	267,20	15,77	17,92	21,51
34	1.960,00	267,20	16,53	18,78	22,54
35	2.100,00	267,20	17,71	20,13	24,15
36	2.220,00	267,20	18,72	21,28	25,53
37	2.340,00	267,20	19,73	22,43	26,91
38	2.450,00	267,20	20,66	23,48	28,18
39	2.560,00	267,20	21,59	24,53	29,44
40	2.670,00	267,20	22,52	25,59	30,71
41	2.780,00	267,20	23,45	26,64	31,97
42	2.890,00	267,20	24,37	27,70	33,24
43	3.000,00	267,20	25,30	28,75	34,50
44	3.110,00	267,20	26,23	29,81	35,77
45	3.220,00	267,20	27,16	30,86	37,03
46	3.300,00	267,20	27,83	31,63	37,95

## ANEXO 2

### Modelo de evaluación de Desempeño

Nombres \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ apellidos: \_\_\_\_\_

Ocupación ..... Fecha periodo que se evalúa.

Desde ..... hasta .....



Indicadores	Evaluación
Valores de la Organización (Para todos los puestos)	
Valores de la organización que deberán estar presentes en los miembros, de acuerdo a las actividades que estos realizan: Disciplina Laboral Absentismo Puntualidad Sanciones Permanencia en el Puesto de Trabajo Profesionalidad.	
Factores de Diseño de Puesto de Trabajo (Cuantitativos)	
Aspectos relacionados con el contenido de Trabajo de cada Puesto. Altamente relacionado con los objetivos del área de trabajo. Contribución al logro de los objetivos. Producción lograda (Metas, Normas de trabajo). Calidad de las producciones Producciones Defectuosas Productividad. Otras que se consideren de interés en el desempeño de la labor de cada empleado	
Factores Cualitativos del Perfil de Puesto de Trabajo	
Cualidades personales que se necesitan para desempeñarse en el puesto de trabajo. Habilidades en el Puesto. Iniciativa. Creatividad. Conocimiento de la Actividad. Superación. Personalidad. Relaciones Humanas Formación	
Total	

Rangos de medidas:

Se aplicará una escala amplia de 1 a 10, donde: 2, Deficiente; 4, Aceptable; 6, Bueno; 8, Excelente.

Los extremos sólo se usan en condiciones excepcionales de desempeño extremadamente bueno (10) y desempeño extremadamente malo (1).

II. Evaluación General.

( ) Excelente ( ) Bueno ( ) Aceptable ( ) Deficiente

III. Conclusiones de la Evaluación

● Es Idóneo el trabajador (Sí/No) .....



- Puede permanecer en el puesto de trabajo (Sí/No) .....
- Listo para la promoción (Sí/No) .....
- Necesita capacitación (Sí/No) .....
- Hay algún elemento externo que imposibilite un mejor desempeño del Trabajador (Sí/No) .....

Menciónelo .....

#### IV. Propuesta de medidas.

Posible fecha de Discusión de Medidas planteadas .....

Medidas .....

Fecha de ejecución .....

Firma del evaluador

Firma del evaluado

