



CONSEJERÍA DE EMPLEO

Delegación Provincial de Huelva

Resolución de 5 de septiembre de 2012, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LABORATORIOS DERMOCOSMÉTICOS, S.A.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LABORATORIOS DERMOCOSMÉTICOS, S.A., de Huelva, que fue suscrito con fecha 11 de agosto de 2012 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su depósito.

Tercero: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCÍA

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA LABORATORIOS DERMOCOSMÉTICOS S.A.



Capítulo I. Objeto y partes intervinientes.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

A.-) Funcional.

El presente convenio se aplicará a la Empresa LABORATORIOS DERMOCOSMÉTICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA y a los trabajadores comprendidos en sus ámbitos territorial, temporal y personal.

B.-) Territorial.

El presente convenio colectivo es de aplicación y regula las relaciones de trabajo entre la empresa LABORATORIOS DERMOCOSMÉTICOS S.A. y LOS TRABAJADORES/AS en el centro de trabajo sito en el Polígono Industrial LAS DUEÑAS N° 1, de la localidad de HINOJOS (Huelva), así como en aquellos otros que pudieran abrirse en el mismo municipio o en la provincia de Huelva.

C.-) Personal.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten servicios en la Empresa.

D.-) Temporal.

El Convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia hasta 5 AÑOS, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva.

Vencido el Convenio, éste prorrogará su vigencia de año en año hasta que por alguna de las partes medie denuncia expresa conforme se establece este convenio colectivo.

Artículo 2. Denuncia y revisión del Convenio.

Cualquiera de las partes negociadoras puede denunciar formalmente el Convenio con tres meses de antelación a la expiración del plazo o sus sucesivas prórrogas. La denuncia deberá realizarse por escrito y deberá ir acompañada de la correspondiente propuesta de negociación.

Se fija como plazo máximo de negociación para el nuevo convenio 8 meses, y en el caso de discrepancia y desacuerdo, una vez agotado el plazo de 8 meses y no haberse acordado el nuevo convenio, las partes negociadoras se comprometen a someterse a procedimientos de solución efectiva de discrepancias.

Se podrán establecer procedimientos como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación

de los convenios colectivos. Los acuerdos logrados a través de dichos procedimientos tendrán eficacia jurídica.

Cabrá recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenida en el presente convenio, tienen carácter de mínimos, por lo que las retribuciones, complementos, cláusulas o situaciones pactadas a título individual entre empresario y trabajador, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores con respeto al presente convenio, subsistirán para aquellos que las vengán disfrutando.

Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y no exijan esfuerzo físico superior a los definidos más adelante.

Los salarios pactados en este Convenio se fijan por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y al rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad y categoría profesional correspondiente.

No obstante, la Empresa podrá mantener, modificar o establecer los sistemas de trabajo de acuerdo con las normas vigentes en la materia, con informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantener día tras día, fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser su rendimiento el que corresponde a 60 puntos Bedaux/hora o 100 puntos en la comisión nacional de productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

En caso de total conformidad entre ambas partes, los rendimientos se podrán aplicar de inmediato.

En caso contrario, el Comité de Empresa o Delegado de Personal deberá manifestar, necesariamente, su oposición en el término de diez días laborables, a

contar desde la notificación de los nuevos rendimientos.

En este caso, el procedimiento a seguir será el siguiente:

a) Se abrirá un plazo de diez días laborables para poderse llevar a cabo las consultas y comprobaciones pertinentes por parte de la Dirección y de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En todo caso, las comprobaciones serán realizadas por un máximo de dos miembros por cada parte.

b) Transcurrido dicho plazo, de haber acuerdo, se procederá tal como se determina en el punto anterior.

c) Si no hubiese acuerdo, las partes acudirán, de conformidad con la legislación vigente, ante la jurisdicción competente, en el término de diez días laborables, la que resolverá lo que proceda.

Durante el tiempo que dure la tramitación detallada en los puntos anteriores y hasta que recaiga la oportuna resolución, se aplicarán los rendimientos propuestos por la Dirección sin perjuicio de una posterior liquidación retroactiva con los valores que la jurisdicción competente hubiese estimado como correctos. Asimismo, durante este periodo, el trabajador no podrá ser sancionado por no llegar al rendimiento normal en ese trabajo.

(Definición de conceptos).

Se entiende por incentivo la cantidad que el trabajador percibe en función de un rendimiento superior al normal o mínimo exigible.

Rendimiento normal o mínimo exigible: Es el obtenido por un trabajador de aptitudes medias conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, sin realizar ningún esfuerzo superior, que según el método Bedaux equivale a 60 puntos/hora.

Rendimiento habitual o medio: Es el obtenido por un operario de forma permanente y continuada, pudiendo estimarse como rendimiento habitual o medio la media obtenida en el período de los treinta últimos días naturales trabajados en condiciones normales.

Rendimiento óptimo: Es el equivalente a 80 puntos/hora Bedaux, de un operario medio y entrenado, esforzándose en el trabajo, pero sin llegar a límites perjudiciales para su salud.

En cada Empresa se podrá mantener el sistema de productividad actualmente en vigor.

(Revisión de valores).

El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional en tanto no se fijare más tarde el definitivo.
4. Cambios del método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
6. Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por 100 de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

Los rendimientos y precios prima se fijarán de acuerdo con lo establecido en este artículo y tras el procedimiento negociador con el Comité de Empresa.

Trabajos a destajo.

La modalidad de trabajo a destajo, como variante de valorar por unidad de obra los sistemas más científicos de valoración, por punto, será retribuido en base a que un trabajador laborioso y con un esfuerzo normal en el desarrollo de su trabajo obtenga, por lo menos, un salario superior en un 25 por 100 al salario fijado para la categoría profesional a que pertenezca.

Trabajo a tarea.

Para el establecimiento de trabajos a tarea, se tendrán en cuenta los rendimientos normales de cada profesión y especialidad. Cuando el trabajador concluya su tarea antes de la terminación de la jornada, se dará por terminada la misma, o bien a elección de la Empresa deberá completarse la jornada, en cuyo caso el tiempo invertido sobre el de su tarea le será abonado con los valores establecidos en el Convenio para las horas extraordinarias, y sin que dicho tiempo se compute como horas extraordinarias para los límites máximos que señalan las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

Tanto en el trabajo a destajo como a tarea, en caso de discrepancia en cuanto a la tarifa del destajo o al tiempo de tarea, se seguirá lo establecido en

procedimiento negociador con el Comité de Empresa.

Suspensión del sistema.

La Empresa podrá suspender la aplicación de cualquiera de los anteriores sistemas, total o parcialmente, cuando se den circunstancias de alteración del proceso productivo o incumplimiento de los métodos de trabajo establecidos.

Dará cuenta inmediatamente al órgano competente y éste decidirá sobre la reanudación o no del trabajo en las condiciones anteriores, previas los informes que considere precisos el citado órgano.

Cuando se proceda a la suspensión de los trabajos remunerados bajo el sistema de primas a la producción por causas que, previa determinación con el representante de los trabajadores de la Sección o Departamento afectados, fueran imputables a la Empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a los trabajadores afectados el salario de su categoría, incrementado en un 25 por 100, o la remuneración correspondiente a su rendimiento habitual (media 30 últimos días naturales) en el trabajo suspendido, si dicha remuneración fuera inferior al indicado 25%, siempre que éstos alcancen el rendimiento normal, quedando excluidas de este tratamiento las situaciones derivadas de la movilidad funcional del personal.

No serán causas imputables a la Empresa, entre otras, la falta de trabajo, carencia de materias primas, averías en maquinarias o instalaciones, y falta de energía.

Capítulo XI. Clasificación profesional.

Artículo 5. Clasificación funcional.

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se clasificará en grupos profesionales y categorías laborales, en atención a las funciones que desarrollen dentro de la empresa, al grado de autonomía y responsabilidad de las mismas y a la titulación requerida en caso que fuera necesario, ello de conformidad con las definiciones que se detallan en los artículos siguientes.

2. Las tareas que se señalan a cada categoría laboral en el artículo siguiente, tiene carácter enumerativo y todo trabajador, está obligado a realizar cuantas tareas y funciones estén dentro de los cometidos generales y básicos de su categoría laboral.

3. La clasificación descrita es meramente enunciativa, y no supone la obligatoriedad por parte de la empresa, de tener provista todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo

requieren.

Artículo 6. Grupos profesionales.

El personal de la empresa se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal Directivo y de Administración.

Grupo II: Personal Comercial.

Grupo III: Personal Técnico

Grupo IV: Personal de Producción / Fabricación

Grupo V: Personal de Servicios y Mantenimiento

Artículo 7. Personal Directivo y de Administración.

En este grupo están incluidos los trabajadores que desempeñan funciones de alta dirección, funciones organizativas, de gerencia, aquellos que en colaboración directa con la Dirección realicen funciones de confianza y quienes realizan tareas administrativas.

Están incluidos dentro de este grupo profesional, las siguientes categorías profesionales:

- Gerente
- Jefe de Administración
- Oficial Administrativo de 1ª
- Oficial Administrativo de 2ª
- Auxiliar Administrativo.

Artículo 8. Personal comercial.

Trabajadores dedicados a las labores de venta y publicidad de la empresa.

En función de los conocimientos en la materia, la iniciativa y el grado de responsabilidad, tenemos las siguientes categorías:

- Jefe de Sección
- Técnico Comercial
- Auxiliar Comercial

Artículo 9. Personal técnico.

Es el personal que teniendo conocimientos específicos determinados, dirige, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que la Dirección de la Empresa le encomienda en consonancia a sus conocimientos.

En este grupo profesional, en función a la formación universitaria o profesional del trabajador, tenemos las siguientes categorías laborales:

- Jefe de Sección
- Técnico Superior
- Técnico Medio
- Técnico no titulado
- Auxiliar de laboratorio

Artículo 10. Personal de Producción - Fabricación.

Personal dedicado al proceso de Producción/ fabricación en sus diversas etapas y áreas.

Están incluidas dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Encargado de Fabricación
- Encargado de Producción
- Encargado de Expediciones
- Encargado de recepción de mercancías
- Coordinador
- Ayudante de Fabricación
- Ayudante de Producción
- Auxiliar
- Peón

Artículo 11. Personal de servicios varios y mantenimiento.

Trabajadores que sin colaborar con el objeto principal de actividad de la empresa, realizan labores necesarias para el mantenimiento, y buen funcionamiento de la

empresa e instalaciones.

Los oficios que comprenden este grupo, sin ser una lista cerrada, pueden ser los siguientes: limpieza, mecánica, electricidad, etc.

Las categorías que comprende este grupo son las siguientes:

- Encargado
- Oficial de 1ª mantenimiento / servicios varios
- Oficial de 2ª mantenimiento / servicios varios
- Limpiador Peón

Artículo 12. Definición de Funciones.

- Gerente. Persona encargada de la dirección, gestión y organización de la empresa, con total autonomía para el desempeño de sus funciones.
- Jefe de Administración. Persona con iniciativa y alto grado de responsabilidad, que colabora directamente con la dirección de la empresa en sus funciones, y dirige, coordina y controla las actividades de distintas secciones.
- Oficial Administrativo de 1ª. Persona que con un grado medio de iniciativa y responsabilidad, bajo la dependencia directa del gerente y/o Jefe de Administración, se encarga del proceso administrativo de la empresa.
- Oficial Administrativo de 2ª. Trabajador que bajo la dependencia de su superior, realiza operaciones de facturación, ficheros, correspondencia, etc.; con iniciativa y responsabilidad restringida.
- Auxiliar Administrativo. Trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza operaciones administrativas elementales.
- Jefe de Sección o de Área. Es el mando intermedio designado por la Dirección como responsable de un área, en consonancia a sus especiales conocimientos. Realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, calidad, cantidad, materias primas, mantenimiento de máquinas e instalaciones, etc.
- Técnico Comercial. Trabajador que teniendo conocimientos en las materias de venta y publicidad, tiene a su cargo dichas labores; desempeñando las mismas con iniciativa y responsabilidad.
- Auxiliar Comercial. Trabajador que teniendo iniciativa y responsabilidad restringida, realiza tareas inferiores de índole comercial o de apoyo al personal

técnico comercial.

- Técnico Superior. Trabajador que teniendo conocimientos específicos en una materia, siendo adquiridos en la formación universitaria o estudios técnicos de grado superior, trabaja o desarrolla labores que la dirección de la empresa le encomienda de acorde con sus conocimientos. Tiene cierto grado de responsabilidad y autonomía.

- Técnico Medio. Trabajador que teniendo conocimientos específicos en una materia, siendo adquiridos en estudios técnicos de grado medio, trabaja o desarrolla labores que la Dirección de la empresa le encomienda en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico no titulado. Trabajador que no habiendo alcanzado titulación universitaria o de formación profesional en una materia, tiene preparación y conocimientos de una cierta materia, y le son encomendadas funciones propias de sus conocimientos especiales.

- Auxiliar de Laboratorio. Trabajador con que con el título de Formación Profesional correspondiente, o habiendo demostrado su preparación o experiencia, efectúa determinadas funciones dentro del laboratorio, auxiliando a técnicos y ayudantes.

- Encargados. Mando intermedio a los que le son encomendadas funciones que conllevan el control y buen funcionamiento de sistemas de equipo, unidades de trabajo y supervisión de técnicos, ayudantes y auxiliares.

- Coordinador. Es el trabajador con titulación universitaria o de grado medio, encargado de dirigir, coordinar y controlar las actividades de distintas secciones, que exijan la iniciativa de tomar decisiones y contraer responsabilidades.

- Ayudantes Fabricación /Producción. Trabajadores que ayudan a los encargados y técnicos en sus funciones.

- Auxiliares Producción /Fabricación. Personal que auxilia en sus labores a ayudantes y técnicos.

- Peones. Trabajadores no cualificados, que desempeñan tareas donde no se requiere conocimientos específicos y fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia.

- Oficial 1ª de mantenimiento y servicios varios. Trabajador que poseyendo un oficio, lo practica y aplica con alto grado de perfección.

- Oficial 2ª de mantenimiento y servicios varios. Trabajador conocedor de un oficio, que sin tener la especialización de los oficiales de primera, ejercen sus funciones

con suficiente eficacia y corrección.

- Limpiadora. Encargada de la limpieza de oficinas, fábrica y resto de instalaciones de la empresa.

Capítulo III. Movilidad funcional y geográfica.

Artículo 13. Movilidad funcional.

La empresa, por necesidades de la producción y con carácter provisional, podrá destinar a un trabajador a otro puesto de trabajo, para realizar funciones y tareas de esta nueva categoría, siempre y cuando ello no implique traslado de localidad.

Si la nueva categoría asignada al trabajador tiene una retribución más alta a la que percibía el trabajador, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador la retribución de su nueva categoría, siempre y cuando, la asignación de estas nuevas funciones supere los cuatro meses de duración.

En caso de que la realización de funciones superiores por parte del trabajador se realicen durante un plazo inferior a cuatro meses, el trabajador seguirá recibiendo las retribuciones de su categoría precedente, es decir, no se le aumentarán las retribuciones, considerándose esta situación como una medida para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, lo que favorecerá a la empresa para su adaptabilidad a los cambios que se produzcan en las condiciones del entorno económico y social.

Si por necesidades del servicio, y con carácter transitorio fuera necesario destinar trabajadores a realizar trabajos de categoría inferior, la elección se hará por solicitudes voluntarias de trabajadores de categoría inmediatamente superior a las vacantes, y de no existir estas solicitudes, por orden de menor antigüedad en el servicio o categoría, y se le respetará el salario de su categoría precedente.

Artículo 14. Movilidad geográfica.

El traslado de trabajadores a otros centros de trabajo de la misma empresa, cuando implique el cambio de residencia, requerirá la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique.

Se entenderá que concurren dichas causas, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad. Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá

derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

El trabajador que no habiendo optado, por la extinción de su contrato se muestre disconforme con decisión empresarial de traslado, podrá impugnarla ante la jurisdicción laboral.

Artículo 15. Movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género, que acredite tal condición a la dirección de la empresa, en el caso que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de la misma categoría profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros.

El traslado o el cambio de centro de trabajo, tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Capítulo IV. Contratación. Periodo de pruebas y cese.

Artículo 16. Contratación.

El ingreso en la empresa podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación regulados en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

Artículo 17. Periodo de Pruebas.

1. Todo el personal de nuevo ingreso en la empresa, estará sujeto a un periodo de pruebas, que debe recogerse expresamente por escrito en el contrato, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal directivo, jefes de secciones y encargados: 6 meses.
- Resto de trabajadores: 2 meses.

Durante el periodo de pruebas, tanto la empresa como el trabajador, podrán respectivamente, proceder a la resolución del contrato, sin necesidad de previo aviso, y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

2. No procede aplicar periodo de pruebas, cuando el trabajador ya hay desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, así como cualquier otra suspensión de la relación laboral, interrumpirá el cómputo del periodo de pruebas.

4. El tiempo de servicios prestados durante el periodo de pruebas, computa a efectos de la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 18. Cese.

Cuando el contrato de duración determinada tenga una duración superior a! año, la parte que formule la denuncia, estará obligada a notificar a la otra, la terminación del mismo, con una antelación mínima de 15 días, salvo en los casos de los contratos de interinidad, que se estará a lo pactado entre las partes.

El incumplimiento de dicho plazo por parte del empresario, dará derecho al trabajador, a recibir una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Igualmente, el personal laboral que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, tendrá que comunicarlo a la misma con 15 días de antelación; y en el caso de incumplimiento de dicho plazo, tendrá que resarcir a la empresa con el importe de salario equivalente a los días en que se haya incumplido.

Capítulo V. Organización del trabajo.

Artículo 19. Jornada.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes. No obstante, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá convenir una distribución horaria distinta, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativa o de producción que lo justifiquen.

Por motivos de la producción y con carácter extraordinario, se podrá establecer un cuadrante de horarios distintos a los habituales, en el cual se considerarán como jornada laborable las mañanas de los sábados.

Dichas modificaciones de jornada, llevadas a cabo por el empresario, deberán comunicarse a los representantes de los trabajadores con la máxima celeridad posible.

Artículo 20. Descansos.

1. Descanso en jornada continuada. El personal que desarrolle su actividad en

jornada continuada, tendrá derecho durante la misma a un descanso de 20 minutos, que será considerado de trabajo efectivo en todo caso.

2. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal de al menos un día y medio, procurando que coincida con la tarde del sábado y el domingo. No obstante, teniendo en cuenta que la jornada ordinaria de trabajo en la empresa es de lunes a viernes, el descanso semanal coincidirá con todo el fin de semana.

Artículo 21. Calendario laboral.

La empresa publicará dentro de las dos primeras semanas del mes de enero de cada año, el calendario laboral para el año en curso, con la inclusión de los días festivos que vengan marcados por la normativa vigente, tanto de carácter estatal, como autonómicos y local. Dichas fiestas laborales, tendrán carácter retribuido y no recuperable.

En este calendario laboral, también se señalarán los 15 días de vacaciones fijadas unilateralmente por la empresa.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que superen la duración máxima la jornada ordinaria, de conformidad con lo establecido en el art. 35 E.T.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente, con descansos retribuidos dentro de los 4 meses siguientes a su realización, o subsidiariamente se podrán compensar con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 10%.

Artículo 23. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año. En caso de contratos de duración inferior al año, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de vacaciones los días proporcionales al tiempo trabajado.

El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, disfrutándose al menos 15 días en el periodo comprendido del 1 de junio al 30 de septiembre.

2. De los 30 días naturales de vacaciones, 15 días serán fijados unilateralmente por la empresa, y el resto de libre elección por parte de los trabajadores.

Las vacaciones no podrán comenzar en día festivo o fin de semana.

Las festividades locales, que no tengan la consideración de fiesta laboral, incluidas la Romería del Rocío y la feria, y los días de inventario en la empresa, se

computarán como de vacaciones.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad, por ejemplo navidad.

3. El calendario laboral con las vacaciones fijadas por la empresa será publicado durante las dos primeras semanas del mes de enero de cada año natural.

4. Los trabajadores deberán solicitar las vacaciones de libre elección, con al menos una semana de antelación, y esperar a que las mismas sean autorizadas por la dirección de la empresa.

5. Los trabajadores que durante el disfrute de sus vacaciones, causen baja por incapacidad temporal, verán interrumpidas el cómputo de sus vacaciones durante el tiempo que permanezca en situación de baja.

Capítulo V. Beneficios sociales.

Artículo 24. Licencias.

El trabajador previo aviso y posterior justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio
- Dos días por el nacimiento de hijos, que podrá ser prorrogado durante dos días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a más de 100 kilómetros de su domicilio.
- Dos días, por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a mas de 100 kilómetros de su municipio, el permiso será de hasta 4 días.
- Un día por traslado del domicilio habitual. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el trabajador recibe una indemnización por el desempeño de) cargo o deber,

dicha cantidad se descontará del salario que la empresa tenga que satisfacerle por esos días.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- Por el tiempo necesario para la realización de exámenes, siempre que esté debidamente justificado, correspondientes a estudios oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, y para estudios relacionados con la formación para el desarrollo profesional en la empresa y/o con el puesto de trabajo. La lectura del proyecto fin de carrera tendrá la misma consideración que un examen.

- Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultorio médico o centro hospitalario con hijos menores de edad o padres del trabajador que convivan con él, y estén impedidos físicamente para acudir solos. En caso de asistencia con hijos, si ambos cónyuges trabajan, sólo podrá ser ejercido este permiso por uno.

Licencias sin sueldo.

El personal que lleve un mínimo de cuatro años de servicio en una Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Asimismo, se concederá permiso no retribuido al trabajador que lo solicite a fin de realizar el examen oficial para la obtención o renovación del permiso de conducir.

Durante el tiempo de duración de la licencia, la Empresa podrá extender la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

Con independencia del carácter general, por causas justificadas y de urgente atención podrá reconocerse por la empresa nuevo periodo de excedencia, siempre y cuando el anterior, no haya tenido una duración superior a los cinco años.

Antigüedad en licencias.

No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en esta sección, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses. En tales supuestos deberá deducirse a todos los efectos, el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

Artículo 25. Protección de la Vida Familiar.

1. Riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, previsto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y ante la imposibilidad de reubicar a la trabajadora embarazada en otro puesto compatible con su estado, el contrato de trabajo quedará suspendido, pasando la trabajadora a cobrar directamente de la mutua de accidentes de trabajo, la correspondiente prestación de riesgo durante el embarazo.

El riesgo durante el embarazo finalizará el día del inicio del descanso por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o si anteriormente desaparece la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpidas, y que son ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que las 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con la madre.

3. Partos prematuros.

En los casos de partos prematuros y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión del contrato podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria.

Se excluye de dicho cómputo, las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

El periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En estos casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa

deba permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora mientras dure esta hospitalización.

Así mismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas al día con la disminución proporcional del salario.

4. Paternidad.

El trabajador, previo aviso con 7 días de antelación, tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, se ampliará dicho permiso en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, y que tal duración se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

A elección de la trabajadora, con la misma finalidad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas de trabajo.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horario y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador cuando pretenda incorporarse a su jornada ordinaria, deberá preavisarlo al empresario con 15 días de antelación.

6. Guarda Legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad a afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador cuando pretenda incorporarse a su jornada ordinaria, deberá comunicarlo al empresario con 15 días de antelación.

7. Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, con la aplicación de un horario flexible o con otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 26. Becas de estudio.

Con el fin de estimular la formación académica de los trabajadores/as fijos de plantilla, como medio principal para conseguir una mayor promoción, se establece una de beca:

Para los estudios realizados en centros oficiales del Estado y cuyo conocimiento estén directamente vinculados a su trabajo en la Empresa, una beca que consistirá en el 100% de las tasas correspondientes a matrícula.

El importe de la beca se hará efectivo en los dos meses siguientes a la Formalización de la matrícula, previa justificación de haber realizado la matrícula.

La empresa podrá exigir la comprobación del aprovechamiento seguido en los estudios, pudiendo retirar la beca de no alcanzarse los niveles suficientes.

Quedan excluidos de ambos tipos de Becas anteriormente contempladas, los Máster y estudios de postgrado y doctorados.

Artículo 27. Ropa de trabajo.

Se entregará a cada trabajador/a dos uniformes de trabajo, uno de verano y otro de invierno.

El trabajador, al cese de la prestación laboral, estará obligado a devolver los uniformes facilitados por la empresa al inicio de la actividad laboral, y en el supuesto de no hacerlo, la empresa está facultada a descontarle la parte

proporcional que corresponda.

Artículo 28. Ayudas a disminuidos y deficientes físicos o psíquicos.

Los trabajadores/as que tengan hijos deficientes psíquicos o físicos, cuyo grado de minusvalía supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica de 100 Euros mensuales por cada hijo, natural o en adopción, que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

Artículo 29. Fallecimiento.

En caso de fallecimiento del trabajador, cualquiera que sea la causa de su muerte, sus herederos legales percibirán con cargo a la empresa en concepto de socorro por fallecimiento, una mensualidad de su retribución bruta fija.

Artículo 30. Excedencias.

Las excedencias voluntarias o forzosas se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de igualdad y en las demás Disposiciones legales de aplicación.

Capítulo VI. Régimen económico.

Artículo 31. Salario.

El salario base para cada categoría profesional afectada por el presente convenio, será el que figure en la tabla de remuneraciones que se une como anexo I al presente convenio.

Artículo 32. Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de Verano a percibir en el mes de Junio.
- Paga de Navidad, a disfrutar en el mes de Diciembre.
- Paga de beneficios, a percibir en el mes de Marzo.

La cantidad a abonar por la empresa en cada una de estas pagas, coincidirá con una mensualidad de salario base.

El importe de estas pagas extras, podrá prorratearse mensualmente si así lo acuerdan empresa y trabajadores.

Artículo 33. Incentivos.

La empresa podrá pactar con los trabajadores un complemento por rendimientos, variable, con periodicidad mensual, atendiendo a las condiciones laborales que se pacten y a las posibles contrapartidas.

Dicho complemento y las circunstancias del mismo, deben recogerse expresamente por escrito, y formar cláusula adicional de su contrato de trabajo.

Artículo 34. Gastos de locomoción y dietas.

1. Gastos de locomoción. El personal que realice desplazamientos durante su jornada de trabajo por orden de la empresa, cuando utilicen coche propio, percibirán una compensación de 0,19€/km.

2. Dietas. En caso de que el trabajador por necesidades de (a empresa tenga que desplazarse, implicando la necesidad de comer fuera de su domicilio, tendrá derecho a una compensación de 15,00€ por comida o cena, y de 65,00€ cuando se trate de dieta completa por pernoctar fuera de su residencia, sujeto en todo caso a la oportuna justificación de los gastos.

Artículo 35. Revisión Salarial.

Se acuerda una revisión salarial para el año 2013, coincidente con el IPC oficial previsto por el Gobierno.

Artículo 36. Absorción y compensación.

Aquellas condiciones económicas superiores a las mínimas legales vigentes en la Empresa a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se compensarán y absorberán con las que en el mismo se establecen independientemente de cuál sea su origen.

Los aumentos de retribuciones que puedan determinarse en el futuro por disposiciones legales o por convenio colectivo, sólo afectarán a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando las superen computadas anualmente.

Las mejoras económicas y de trabajo que se establecen en el presente convenio colectivo son absorbibles y compensables hasta donde alcancen las mejoras de la retribución y condiciones de trabajo que pudieran establecerse mediante disposiciones legales o convenios colectivos.

Capítulo VII. Jubilación.**Artículo 37. Jubilación Forzosa.**

La empresa, con el objetivo del rejuvenecimiento de plantilla, estará facultada

para la extinción del contrato de trabajo de trabajadores que cumplan la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo por haber cumplido la edad ordinaria de jubilación tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumplir con los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

- Que la empresa vincule esta medida de extinción de contratos por alcance de la edad de jubilación con objetivos coherentes con la política de fomento de empleo, por ello, la jubilación forzosa de un trabajador habrá de ir acompañada por la transformación de un contrato temporal a indefinido, o por la contratación de un nuevo trabajador o bien por la conversión de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo. Estas medidas deberán llevarse a cabo en un plazo de 30 días naturales desde que se conceda la jubilación al trabajador.

Artículo 38. Jubilación especial a los 64 años.

La empresa podrá extinguir los contratos de los trabajadores que con 64 años de edad reúnan los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Con esta jubilación especial a los 64 años, no serán de aplicación los coeficientes reductores por edad, permitiéndose al trabajador por cuenta ajena acceder a la pensión de jubilación con los mismos derechos económicos que si tuviera 65 años de edad cumplidos.

La empresa, para poder llevar a cabo dicha jubilación especial de un trabajador a los 64 años de edad, estará obligada a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador que se encuentre inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo.

La nueva contratación para sustituir al trabajador que se jubila debe reunir los requisitos fijados por la Ley General de Seguridad Social.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 39. Faltas.

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

Artículo 40. Faltas leves.

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. Hasta dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador/a graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará grave.
3. No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 41. Faltas graves.

1. Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán muy graves.
3. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral. El fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
4. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. Descuido o error importante en la conservación de los materiales, géneros o artículos del establecimiento o en la ejecución de cualquier trabajo.
6. La falta de aseo y limpieza (ropa sucia, mal peinado, sin afeitarse, manos y uñas sucias, uñas largas). Así como cualquier comportamiento que pueda afectar a la imagen de la empresa.

La reincidencia de estas faltas se considerará como falta muy grave.

7. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un

grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.

8. La embriaguez o consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y lugar de trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.

9. El descuido en el orden y limpieza en el puesto de trabajo, consistente no retirar los embalajes de productos, dejar líquidos y productos derramados en el suelo, no tener el material limpio y no llevar o llevar sucio el uniforme facilitado por la empresa para cada puesto de trabajo.

10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

Artículo 42. Faltas muy graves.

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.

2. La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedan circunscrita al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo per autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración la apropiación indebida de productos de la empresa destinados a la basura o promoción (roturas, Rs.....) y, en todo caso, la vulneración de la normativa de empresa sobre compra de productos en tienda.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documento reservados a la Empresa.

6. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/as coordinadores/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as.

8. La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumplimiento de los objetivos pactados con el/la coordinador/a.

10. No atender al público, proveedores o compañeros de trabajo con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente al respeto o consideración.

11. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

12. Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

13. Faltar más de dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa

justificada.

14. Manipular los datos de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.

15. Llevar una mala gestión de la sección o del Centro de forma que baje el índice de productividad.

16. Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

Artículo 43. Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 60 días.

Despido.

Artículo 44. Ejecución de Sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda, sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Igualmente serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, se causen a la Empresa o a los compañeros de trabajo.

Procedimiento.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves.

Tampoco será necesaria la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos en un plazo de 5 días laborales desde la notificación y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y 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.

Artículo 45. Infracciones laborales de los empresarios.

Será de aplicación la Ley 8/1988, de 7 de Abril, y el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Capítulo IX. Prevención de riesgos laborales.**Artículo 46. Seguridad y Salud Laboral.**

Las condiciones de seguridad y salud, prevención de riesgos, control, obligaciones, derechos y responsabilidades en esta materia serán de rigurosa observancia por la empresa y los trabajadores conforme a todas las normas vigentes en cada momento, a las que este artículo se remite expresamente, así como las específicas que señale la empresa con un carácter general concreto. Por ello, la seguridad en el trabajo constituye una de las mayores preocupaciones de la empresa. En los casos y formas previstos por la normativa vigente, existirán en la empresa los delegados de prevención y/o comité de seguridad y salud, o cualesquiera otros que la legislación en cada momento modifique o cree, que de

acuerdo con el número de trabajadores corresponda en cada momento, así como su composición y designación se realizara conforme a la normativa vigente.

Artículo 47. Participación en materia de Seguridad y Salud. Delegado de Prevención.

Para el ejercicio de las funciones propias en materia de seguridad, higiene y prevención, de riesgos laborales se designará un Delegado de Prevención que representará a los trabajadores y será elegido (entre los delegados de personal).

La participación del trabajador/as en esta materia, que se ejercerá de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y se concreta en el derecho a una protección eficaz de su integridad física y salud en el ejercicio de su actividad laboral y, en la obligación de observancia de las medidas de prevención de riesgos establecidas legalmente.

Artículo 48. Política Preventiva.

Dadas las características de la Empresa, y los objetivos que le son propios, la Empresa asume el compromiso de promover las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los términos y con el alcance legalmente previsto. A tal fin articulará las medidas oportunas de carácter técnico, formativo e informativo para velar por la seguridad en el trabajo.

Artículo 49. Elementos de Protección.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los elementos de protección individual y colectiva, que determinen normas de Salud Laboral y Seguridad. Los Delegados/as de Prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

Artículo 50. Limpieza en las instalaciones de la empresa.

La higiene, la limpieza en general y el orden, afectan directamente a la aptitud para el consumo humano de los productos que fabrica La Empresa, por lo que los Trabajadores, independientemente de las funciones inherentes a su categoría profesional, estarán obligados a observar una adecuada higiene personal, así como a mantener orden y limpieza en las instalaciones de la Empresa, principalmente en La Fábrica.

Es por ello que, la higiene, la limpieza y el orden en el puesto y la zona de trabajo, serán consideradas tareas esenciales de cada trabajador y su inobservancia será sancionada por la Empresa como falta grave.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 51. Derechos Sindicales.

En cumplimiento de lo preceptuado por la Ley Orgánica 11/1.985 de Libertad Sindical, aquellos trabajadores afiliados a un sindicato tendrán las siguientes facultades:

- 1) Constituir Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que cuenten con la afiliación mínima legalmente exigida para tal reconocimiento.
- 2) Interesar de la empresa el descuento de la cuota sindical en sus respectivas nóminas mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa en que se harán constar:
 - a) La solicitud expresa de descuento de la cuota así como la cuantía de la detracción.
 - b) La central o Sindicato al que se encuentren afiliados.
 - c) Indicación de la cuenta bancaria para realizar la transferencia.
 - d) El nombre del solicitante y su firma.
- 3) Recibir la información de sus respectivos sindicatos.
- 4) Celebrar reuniones previa comunicación a la Dirección de la Empresa.

Capítulo XI. Solución de conflictos. Comisión paritaria.

Artículo 52. Constitución y Composición.

Para la interpretación, vigilancia y aplicación del presente convenio se constituirá una comisión paritaria que estará integrada por un representante de la parte empresarial y por el Comité de Empresa, como órgano de representación de los trabajadores.

Ambas partes podrán contar con la asistencia de asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

Artículo 53. Adopción de acuerdos.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros que la integran, quedando abiertas las vías administrativa y judicial para los casos en que no sea posible su adopción.

De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará acta y los acuerdos que se adopten tendrán fuerza vinculante para las partes.

Artículo 54. Funciones.

Entender de la interpretación y aplicación de este convenio colectivo constituye la función esencial de la Comisión Paritaria y, en concreto:

- 1) La interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- 2) El conocimiento, previo y preceptivo al ejercicio de las vías administrativa y judicial, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse sobre la interpretación y aplicación de este convenio.
- 3) A solicitud de cualquiera de las partes y conforme al procedimiento de adopción de acuerdos previsto en el artículo anterior, la mediación, conciliación y, en su caso arbitraje sobre cuantas cuestiones en materia laboral puedan suscitarse dentro de la empresa.
- 4) La Vigilancia y cumplimiento de lo pactado. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que pueda afectar a su contenido.
- 5) La regulación de su propio funcionamiento en todo lo no previsto por el presente texto,

Capítulo XII. Política de empleo y formación profesional.

Artículo 55. Formación profesional.

En aras a una mayor profesionalización del personal, la empresa realizará cursos y jornadas informativas según las necesidades de su actividad y su estrategia política y comercial que deberán redundar en beneficio del desarrollo profesional de la persona. La formación e información se realizará dentro de la jornada efectiva de trabajo y comprenderá un mínimo de 20 horas al año.

Todos los gastos que se ocasionen con motivo de los desplazamientos para acudir a los cursos o a las jornadas informativas, siempre que éstas se realicen fuera del centro de trabajo habitual, así como los medios materiales necesarios serán por cuenta de la Empresa.

El personal que se incorpore a la Empresa, recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que va a realizar.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. Al personal que necesite de una formación específica inherente al puesto de trabajo se le facilitará los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que puedan formarse. En el supuesto de



que la persona no aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo.

Artículo 56. Compromiso de contratos Fijos.

Desde la firma del presente Convenio, y durante la vigencia del mismo, la Dirección de la empresa se compromete a mantener un mínimo de 30 trabajadores con contratos fijos.

Disposiciones adicionales

Disposición Adicional Primera. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Jurisdicción Competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara algunos de los pactos contenidos en el presente Convenio, la parte afectada quedará sin eficacia práctica, manteniéndose vigentes el resto de cláusulas y condiciones.





Anexo I. Tabla Salarial 2012

GRUPO PROFESIONAL		RETRIBUCIONES ANUALES	MENSUALMENTE
	GERENTE	36.000,00 €	3.000,00 €
GRUPO I: PERSONAL DIRECTIVO Y DE ADMINISTRACION	JEFE ADMINISTRACION	24.000,00 €	2.000,00 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	18.000,00 €	1.500,00 €
	ADMINISTRATIVO	14.400,00 €	1.200,00 €
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10.800,00 €	900,00 €
GRUPO II: PERSONAL COMERCIAL	JEFE DE SECCION	14.400,00 €	1.200,00 €
	TECNICO COMERCIAL	12.000,00 €	1.000,00 €
	AUXILIAR COMERCIAL	9.600,00 €	800,00 €
GRUPO III: PERSONAL TECNICO	JEFE DE SECCION	21.600,00 €	1.800,00 €
	TECNICO SUPERIOR	18.000,00 €	1.500,00 €
	TECNICO MEDIO	14.400,00 €	1.200,00 €
	TECNICO NO TITULADO	12.000,00 €	1.000,00 €
	AUXILIAR LABORATORIO	10.800,00 €	900,00 €
GRUPO IV: PERSONAL DE PRODUCCION Y FABRICACION	ENCARGADO	18.000,00 €	1.500,00 €
	COORDINADOR	18.000,00 €	1.500,00 €
	AYUDANTE	14.400,00 €	1.200,00 €
	AUXILIAR	12.000,00 €	1.000,00 €
	PEON	10.800,00 €	900,00 €
GRUPO V: PERSONAL DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO	OFICIAL 1º MANTENIMIENTO Y SERVICIOS VARIOS	18.000,00 €	1.500,00 €
	OFICIAL 2º MANTENIMIENTO Y SERVICIOS VARIOS	13.200,00 €	1.100,00 €
	LIMPIADORA	12.000,00 €	1.000,00 €
	PEON MANTENIMIENTO Y SERVICIOS VARIOS	10.800,00 €	900,00 €