

## **JUNTA DE ANDALUCÍA**

### **Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo**

#### **Delegación Territorial en Almería - Servicio de Administración Laboral**

##### **Edicto**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2011-2013 de la empresa JOFRA, S.A. - CENTRO DE TRABAJO DE CARBONERAS, Código Convenio 04001891012007, suscrito con fecha 21 de junio de 2012 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y 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 de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

##### **Acuerda**

**Primero.-** Proceder a la inscripción del citado Acuerdo 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 las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

Almería, 31 de octubre de 2012.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO,  
Adriana Valverde Tamayo.

### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE JOFRA, S.A. EN EL CENTRO DE TRABAJO**

#### **DE CARBONERAS (ALMERÍA) 2011 - 2013**

## Capítulo I. Disposiciones generales.

### Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio de Empresa, de una parte, el Delegado de Personal

D. Juan Caparrós Hernández, y, de otra parte, en representación de la Empresa D. Francisco Javier Cádiz Sánchez.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

### Artículo 2. Ámbito personal, territorial y funcional.

El presente Convenio será de ámbito local, y regulará las relaciones laborales de la empresa Jofra, S.A. con su personal adscrito a los servicios de limpieza industrial y ayuda a la explotación concertados o que se puedan concertar en el centro de trabajo ubicado en la Central Térmica de Carboneras (Almería).

### Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de TRES AÑOS, contados a partir del 01.01.2011 y hasta el 31.12.2013, entrando en vigor una vez sea publicado en el BOP, si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el 1º de enero de 2011.

### Artículo 4. Pago de atrasos.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del presente Convenio deberán hacerse efectivos junto con el abono de la nómina del mes de noviembre de 2012, incluyendo en la misma los atrasos generados correspondientes al año 2011 y hasta octubre de 2012.

### Artículo 5. Prórroga.

El Convenio se prorrogará por periodos anuales, al no denunciarse por cualquiera de las partes con una anticipación mínima de dos meses respecto a la fecha de su terminación.

En todo caso y hasta la firma de un nuevo Convenio, se aplicará una subida salarial a todos los conceptos, excepto el Complemento Consolidado, según el IPC real final del último año de Convenio.

### Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Los pactos, cláusulas o condiciones, actualmente implantadas, que impliquen, en



su conjunto y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas.

### **Artículo 7. Compensación y absorción.**

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

### **Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse para la renegociación del Convenio en su totalidad.

## **Capítulo II. Clasificación profesional.**

### **Artículo 9. Grupos profesionales.**

Se distinguen tres grupos profesionales:

- Mandos intermedios;
- Personal administrativo;
- Personal de limpieza

### **Artículo 10. Clasificación profesional.**

Se distinguen cuatro categorías profesionales para el personal de limpieza:

- Oficial 1ª Conductor;
- Oficial 2ª que engloba a los Supervisores de Circuitos y los que manejen Maquinaria;
- Especialista;
- Peón

### **Artículo 11. Mando intermedios y personal administrativo.**

Comprenderá las siguientes categorías:

**Encargado:** Es el empleado procedente o no del grupo obrero que, por sus



condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la Empresa, y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo del resto de categorías, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos de productividad y del control del personal y demás incidencias.

**Administrativo:** Es el empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en oficina.

## **Artículo 12. Personal de limpieza.**

Comprenderá las siguientes categorías:

**Oficial 1ª Conductor:** Es aquel obrero que, estando en posesión del carné y/o licencias necesarias y correspondientes para poder conducir la clase de vehículos que se trate, realiza indistintamente tanto tareas de limpieza del especialista como el manejo propio de los vehículos y/o maquinaria que la Empresa ponga a disposición de la ejecución de los servicios y trabajos de limpieza.

**Oficial 2ª:** Es aquel obrero que por su cualificación y formación puede desempeñar trabajos especiales que contemplen el uso de máquinas que, sin requerir un carné o licencia administrativa específica, requieren unos conocimientos concretos de las mismas, como por ejemplo: Rotoextractoras, Trippers, dumperes, dumperes autocargables, minicargadoras, retroexcavadoras y mixtas, barredoras, aspiradoras industriales, plataformas elevadoras, etc.

Realizarán indistintamente funciones dentro de las siguientes dos actividades:

- **Supervisión de circuitos:** Son las funciones a desempeñar por este obrero en las tareas de vigilancia y supervisión de circuitos y elementos electromecánicos, prestando la responsabilidad y diligencia necesarias para transmitir a la Empresas, tanto principal como propia, las necesidades, averías y anomalías detectadas en las instalaciones, por lo que tienen reconocida y delegada la capacidad de interlocución con los otros mandos intermedios del resto de empresas.

Asimismo, efectuarán labores de limpieza y mantenimiento de las instalaciones, así como la atención a los fuegos en la misma, ejecutando tareas correspondientes a las categorías inferiores.

- **Maquinistas:** Son las funciones a desempeñar por este obrero en las tareas de manejo de cualesquiera máquinas móviles y vehículos industriales que no requieran carné o licencia administrativa específica.

- **Especialista:** Es aquel obrero que por su experiencia y cualificación realiza tareas de limpieza industrial que exigen el conocimiento tanto de las instalaciones



como del manejo de los equipos y herramientas y técnicas para la ejecución de las tareas específicas de limpieza industrial, tales como el agua a presión, aire comprimido, etc.

Asimismo, es conocedor de las tareas auxiliares básicas del resto de actividades de las instalaciones, tales como recogida y preparación de muestras y probetas en laboratorio, manipulación y trasvase de productos químicos, etc.

**Peón:** Es aquel obrero que sin experiencia ni cualificación específicas realiza funciones básicas de limpieza industrial sin necesidad de un conocimiento concreto de las instalaciones ni del manejo de equipos, herramientas y/o técnicas para la ejecución de los trabajos de limpieza que no sean los básicos: herramientas manuales, carretillos, etc., así como otros asimilables a domésticos: fregadoras, aspiradoras, hidrolimpiadoras, etc.

### **Artículo 13. Promoción y ascensos.**

Cuando un trabajador considere que las tareas que realiza corresponden a una categoría profesional superior lo comunicará por carta a la Dirección de la Empresa, la cual convocará una reunión con los representantes sindicales. Una vez estudiado el caso se le encomendarán trabajos de la categoría solicitada por un espacio de tiempo, continuo o discontinuo, en cómputo no inferior a:

- 6 meses en el caso de solicitar la Oficialía 1ª
- 4 meses en el caso de solicitar la Oficialía de 2ª
- 3 meses en caso de solicitar la Especialidad.

En caso de desarrollar eficazmente y con buen rendimiento durante ese periodo las funciones propias de dicha categoría, se le verá reconocida al término del periodo estipulado, abonándose, con carácter retroactivo, desde el comienzo del periodo de prueba superado.

### **Artículo 14. Trabajos de superior a inferior categoría. Polivalencia.**

La Empresa podrá encomendar a cualquier trabajador la ejecución de tareas correspondientes a una categoría superior e inferior en cualquier momento, y en especial aquellas dentro de la misma categoría laboral, aun cuando las funciones sean distintas, como en el caso de Supervisores y Maquinistas de la Oficialía de 2ª.

## **Capítulo III. Contratación y régimen de trabajo.**

### **Artículo 15. Contratación.**

Se permitirá la contratación del personal con cualquiera de los tipos de contratos que contemplen y se encuentren vigentes en la legislación laboral del momento





de su concertación.

Se podrán realizar contrataciones con carácter eventual por circunstancias de la producción, en función de la carga de trabajo de limpieza industrial que requieran las instalaciones, y en especial contrataciones por obra o servicio determinado para la ejecución de tareas o grupos de tareas conforme al catálogo adjunto en el anexo I, que no tendrá carácter limitativo, pudiendo ampliarse los supuestos de esta modalidad de contratación previo acuerdo con los representantes sindicales:

- Limpieza exhaustiva de una o varias cintas de transporte de carbón y/o escoria-ceniza.
- Limpieza exhaustiva de una o varias torres de circuitos de transporte de carbón.
- Limpieza de circuito completo de transporte de carbón (Puerto-Parque o Parque-Central).
- Limpieza de Edificio de Caldera Grupo 1 y/o Grupo 2.
- Limpieza de una o varias plantas de Turbina.
- Vaciado de Balsas de Aguas Residuales.
- Vaciado de Alimentadores de carbón.
- Limpieza en parada por revisión programada de Grupo de producción energética.
- Limpieza en parada por reparación pinchazo en Caldera.

#### **Artículo 16. Subrogación de personal.**

La subrogación de personal se regulará por lo estipulado en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 17. Jornada laboral.**

La jornada efectiva de trabajo será de 38 horas semanales, a razón de 7 horas 36 minutos por jornada (computándose los 20 minutos de descanso por bocadillo como jornada efectiva de trabajo), y contadas a partir de que el trabajador se encuentre en su tajo, a excepción de los trabajos que, al comienzo de las jornadas de mañana o de tarde deban efectuarse en los siguientes lugares (en los que se permitirá el inicio de los mismos no más de 20 minutos después de la hora de inicio):

- Central Térmica: Circuito de escorias-cenizas a partir de la cinta L2 y Escombrera.





- Terminal Puerto: Muelle y cinta PA.

La distribución general del horario de trabajo será el siguiente:

a) Todo el personal que no actúe a turnos:

Lunes a Viernes: de 08:00 a 15:36 h.

b) Personal trabajando a turnos, con la siguiente distribución de los mismos:

Lunes a Viernes: mañanas de 04:00 a 11:36 h y tardes de 14:24 a 22:00 h;

Sábados, domingos y festivos: mañanas de 06:00 a 13:36 y tardes de 14:24 a 22:00 h

La jornada laboral máxima será de 1756 horas anuales para todo el personal, por lo que para el caso del personal a turnos cada año se pactará el calendario anual de común acuerdo entre éstos, delegados de personal y Empresa, comprobándose que el número de horas de trabajo no supera el límite mencionado, teniendo en cuenta para su cálculo que los turnos realizados en cualquiera de los 14 festivos anuales computarán como doble a los solos efectos del cálculo de la jornada laboral de los mismos.

#### **Artículo 18. Días festivos.**

Conforme a lo establecido en el artículo anterior, si el personal sujeto a turnos no efectuase una jornada laboral superior a las 1756 horas anuales, según las normas de cómputo referidas, no tendrá derecho a compensación alguna por los trabajos efectuados e estos días. En caso contrario podrán disfrutar de una compensación de un día de descanso, correspondiente el derecho preferente de su disfrute al trabajador.

#### **Artículo 19. Vacaciones.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, siendo al menos 21 laborables, no pudiendo coincidir las fechas de inicio de su disfrute con sábado, domingo o festivo.

Estos días podrán dividirse en dos periodos de 15 días, con un máximo de 21 días laborables, tanto a petición del trabajador como de la Empresa, que tendrá el derecho preferente para determinar la fecha de las mismas y autorizar uno de los dos periodos quincenales, en especial para fijar el disfrute de uno de los dos cuando convenga por necesidades de baja producción de la planta (en especial el personal de Carbones si paran uno o ambos grupos), preavisando de ello con una antelación mínima de 5 días naturales. En cualquier caso en verano sólo podrán





disfrutarse 15 días de vacaciones y en ningún caso podrá haber más de un 50% de la plantilla de la misma categoría laboral y/o función simultáneamente de vacaciones.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones estará constituida por el salario base más la antigüedad, si bien el personal que disfruta de complemento consolidado percibirá la correspondiente al bruto mensual reflejado en las tablas salariales.

### **Artículo 20. Licencias y permisos.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio del trabajador, dieciséis días naturales.
- b) Por alumbramiento del cónyuge, tres días naturales si es dentro de la localidad y cinco si fuese fuera de la misma.
- c) Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes directos y hermanos/as políticos, dos días naturales, y cuatro días si fuese fuera de la localidad. Igualmente, dispondrá de un día por fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad o afinidad.
- d) De tres días naturales si es en la misma provincia y cinco días si es fuera, por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
- f) Para exámenes, un día previa justificación, con un máximo de diez días al año.
- g) Por matrimonio de hijos, un día.
- h) Por traslado de domicilio, tres días.
- i) Por asuntos propios, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo dos días al año. Para hacer uso de esta licencia, el trabajador deberá poner en conocimiento de la empresa la fecha prevista para su disfrute, con una antelación de, al menos, 72 horas. La Dirección la empresa podrá excluir como fechas para su disfrute las que coincidan con los periodos en los que mayoritariamente se disfrutaban las vacaciones. Así mismo, la Dirección de la Empresa podrá negar la concesión de la licencia cuando se solicite, para la misma fecha, por un número de trabajadores





que exceda del 15% de la plantilla del centro de trabajo.

#### **Capítulo IV. Régimen económico.**

##### **Artículo 21. Incremento económico.**

Se establece el incremento de todos los conceptos salariales, incluido el Complemento Consolidado, en el 3% para los tres años de vigencia del convenio (2011, 2012 y 2013), salvo que en el 2012 se produzca de nuevo una parada en la producción de la fábrica, por un mínimo de cuatro meses ininterrumpidos (siempre y cuando la parada sea por falta de demanda, no incluyendo las correspondientes a averías), en cuyo caso el incremento salarial para el tercer año de convenio, 2013, será del 2,5%.

##### **Artículo 22. Salario Base.**

El salario base diario correspondiente a la jornada normal y completa, será, para cada categoría profesional, el establecido en la siguiente tabla:

<b>Categoría / Año</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013 *</b>
Encargado	33,30	34,30	35,33
Oficial 1º Conductor	33,30	34,30	35,33
Oficial 2ª	31,98	32,94	33,93
Especialista	31,14	32,07	33,03
Peón	28,43	29,28	30,16

\* Incremento inicial previsto del 3%, pendiente de la aplicación art. 21

##### **Artículo 23. Complemento personal de antigüedad.**

Se devengará por este concepto un 4% del Salario Base por cada trienio de permanencia en la Empresa.

##### **Artículo 24. Complemento Consolidado.**

Todo el personal que viniera disfrutando este complemento percibirá el incremento anual referido en el art. 21 del presente convenio también en este concepto salarial.

##### **Artículo 25. Plus de toxicidad-penosidad.**

Se establece un complemento retributivo para todos los trabajadores afectados por este Convenio, excepto el personal administrativo, fijado en el incremento del 20% del salario base de cada categoría.



### **Artículo 26. Plus de nocturnidad.**

Constituido por un 25% del salario base de la categoría, se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

### **Artículo 27. Plus de turnicidad.**

Todo el personal sujeto a jornada laboral a turnos percibirá un plus, que, según la categoría laboral, quedará fijado anualmente en el importe de:

- Oficiales 2ª a turnos.- 20% del IPREM.
- Peones o especialistas a turnos.- 15% del IPREM.

Asimismo percibirán este plus quienes eventualmente realicen trabajos a turnos, por el periodo en los que efectivamente se encuentren trabajando en ese régimen.

### **Artículo 28. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Se podrán abonar con un incremento que en ningún caso será inferior al 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempo de descanso retribuidos.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado dos de este artículo.

### **Artículo 29. Pagas extraordinarias.**

Se establecen, para todos los trabajadores, las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- **Paga de Verano.**- La cuantía de la misma se fija en 30 días de salario base más antigüedad, abonándose en el mes de julio del año del periodo de su devengo (1 de enero a 30 de junio).
- **Paga de Navidad.**- La cuantía de esta paga se fija 30 días de salario base más antigüedad, abonándose en el mes de diciembre del año del periodo de su devengo (1 de julio a 31 de diciembre).





**- Paga de Beneficios.-** La cuantía de esta paga queda fijada en 30 días de salario basa más antigüedad, abonándose en el mes de marzo del año siguiente al del periodo de su devengo (1 de enero a 31 de diciembre del año anterior).

### **Artículo 30. Plus de Transporte.**

Se establece un plus de transporte, por jornada completa de trabajo, cuya cuantía, para todas las categorías laborales y para cada día laborable de asistencia al centro de trabajo se fija en 7,65 € para el año 2011, en 7,88 € para el año 2012 y, pendiente de la aplicación final del art. 21, en 8,12 € para el año 2013.

### **Artículo 31. Complementos a la Incapacidad Temporal.**

Se estará a lo dispuesto en el art. 129 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y demás normativa básica que desarrolle las cuantías y porcentajes a percibir en caso de proceso de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral. En los supuestos de accidente laboral se percibirá el 100% de la base reguladora.

### **Artículo 32. Anticipos.**

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado de pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, por un importe no superior al 75% del salario mensual.

## **Capítulo V. Seguridad y salud laboral.**

### **Artículo 33. Seguridad y Salud en el trabajo.**

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en le Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 34. Ropa de trabajo.**

Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la Empresa, haciéndole entrega de dos uniformes de trabajo anuales, uno en el momento de su ingreso.

### **Artículo 35. Revisiones médicas.**

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, de acuerdo con o dispuesto en el art. 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Capítulo VI. Faltas y sanciones.**



### **Artículo 36. Facultad sancionadora.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantías aplicable será el establecido en la ley general.

### **Artículo 37. Graduación de las faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como las circunstancias, concurrentes en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 38. Faltas leves.**

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
2. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.
3. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la Empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
4. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, graves o muy graves.
5. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
6. No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.
7. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.
8. Falta de aseo y limpieza personal.
9. Pequeños descuidos en la conservación de material y falta de aviso sobre los defectos del mismo.



### **Artículo 39. Faltas graves.**

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un compañero.
3. La desobediencia a los superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la desobediencia supone quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
4. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo de los demás trabajadores. La falta podrá ser considerada muy grave según la trascendencia del caso.
6. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o a terceros.
7. La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
8. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. Simular la presencia de otro trabajador.
11. No comunicar con la antelación debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.
12. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
13. La reincidencia en falta leve aunque sean de distinta naturales dentro de un semestre habiendo mediado amonestación escrita.

### **Artículo 40. Faltas muy graves.**





1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de seis meses o veinte en un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo de 30 días sin causa justificada.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documento de la empresa.
4. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de los representantes de los trabajadores y revelar a los elementos extraños a los mismos datos de reserva obligatoria.
5. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa como e los compañeros de trabajo de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
6. La condena por delito en el orden penal.
7. La continuada y habitual falta de aseo limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.
8. La embriaguez habitual y la toxicomanía.
9. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
12. Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo
13. El acoso sexual.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los seis últimos meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por autoridad competente o no recurrida.
15. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
16. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa.

#### **Artículo 41. Sanciones y aplicación.**





Las sanciones que se podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

**1. Por faltas leves:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

**2. Por faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes natural.

**3. Por faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
- Despido.

**Capítulo VII. Derechos sindicales.**

**Artículo 42. Derechos sindicales.**

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, tampoco podrá despedirle ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación.

**Artículo 43. Competencias.**

Los Delegados de Personal tendrán las competencias contempladas en el art. 62 del E.T.

**Artículo 44. Garantías.**

Los Delegados de Personal tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, e los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.





- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación dimisión, siempre que el despido o sanción se base e la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54 del E.T. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.
- d) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los Delegados de Personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala establecida en el art. 68 del E.T.
- f) Los Delegados de Personal podrán acumular el crédito individual de horas retribuidas en uno solo de los Delegados.

## **Capítulo VIII. Comisión paritaria.**

### **Artículo 45. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por cuatro miembros. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

### **Artículo 46. Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria.**

**1. Funciones.-** La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad del Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar intentar conciliar y/o arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- d) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

**2. Procedimiento.-** Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general,







pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto. Por su parte la Comisión Paritaria podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa y/o jurisdiccional competente.

