



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PLÁSTICOS FERRO, S.L.

Resolución de 23 de mayo de 2013, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Plásticos Ferro, S.L.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Plásticos Ferro, S.L., para su centro de trabajo ubicado en Atarfe (Granada), acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 10 de mayo de 2013 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

CONVENIO COLECTIVO ATARFE 2012-2014

Artículo 1º. Ambito de aplicación

Artículo 2º: Ambito personal

Artículo 3º: Ambito temporal

Artículo 4º. Garantías personales

Artículo 5º. Organización del trabajo.

Artículo 6º. Derecho Supletorio.

Artículo 7º. Personal contratado.

Artículo 8º. Información de contratos





Artículo 9º. Modalidades de contratación

Artículo 10. Definición de los grupos profesionales.

Artículo 11º. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 12º. Régimen Salarial

Artículo 13º. Antigüedad

Artículo 14º. Pluses.

Artículo 15º. Horas extras

Artículo 16º. Pagas Extras

Artículo 17º. Complemento Seguro

Artículo 18º. Jornada Laboral

Artículo 19º. Vacaciones.

Artículo 20º. Ropa de Trabajo.

Artículo 21º. Permisos y Licencias.

Artículo 22º. Incapacidad Temporal.

Artículo 23º. Seguridad e higiene.

Artículo 24º. Derechos Sindicales.

Artículo 25º. Herramientas

Artículo 26º. Período de Prueba

Artículo 27º. Comité de interpretación.

Artículo 28º. Régimen de faltas y sanciones.

Artículo 29º. Faltas leves.

Artículo 30º. Faltas graves.

Artículo 31º. Faltas muy graves.

Artículo 32º. Régimen de sanciones.





Artículo 33º. Sanciones máximas.

Artículo 34º. Prescripción

Artículo 1. Ambito de Aplicación

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la Empresa Plásticos Ferro, S.L., dedicada a la fabricación y venta de toda clase de objetos y artículos de plástico y sus derivados, así como de toda clase de artículos y materiales de construcción y saneamiento.

Artículo 2. Ambito Personal

Lo establecido en el presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal de la Empresa Plásticos Ferro, S.L., empleado en el Centro de trabajo de Atarfe (Granada) y a todas las personas que se incorporen a trabajar en dicho Centro y a la citada Sociedad en el tiempo de vigencia del Convenio.

Artículo 3. Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el B.O.P. y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

Los efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 2012.

Este Convenio se considerará prorrogado por años naturales si no mediara denuncia con un mes de antelación a su vencimiento, continuando vigente hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 4. Garantías Personales

Se respetarán las condiciones económicas que sean superiores a las establecidas en este Convenio, a título personal, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 5. Organización del Trabajo

La organización del trabajo corresponde sólo a la Dirección de la Empresa, dentro de la Legislación vigente.

Su objeto es alcanzar un nivel óptimo de productividad que podrá ser realidad cuando se emplee una buena actitud y responsabilidad, de Empresa y trabajadores.

Los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc. en lo que se relaciona con la organización del trabajo, de conformidad con la Legislación vigente.

El personal se responsabilizará del buen funcionamiento, mantenimiento y limpieza de la maquinaria que le sea asignada.

Artículo 6. Derecho Supletorio

En todo lo no previsto o regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, L.O. de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómica.

Artículo 7. Personal Contratado

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán durante la vigencia de su contrato los mismos derechos e igualdad de trato que los demás trabajadores de plantilla.

Todos los contratos temporales, a su finalización, tendrán derecho a una indemnización consistente en un día de salario base por mes efectivo de trabajo, computándose a estos efectos la fracción de mes como unidad completa. No se abonará esta Indemnización cuando la extinción del contrato sea motivada por la dimisión del trabajador.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

* Grupos profesionales 1 y 2, treinta días.

* Resto Grupos profesionales quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 8. Información de Contratos

La Dirección de la Empresa informará en el plazo de tres días a los representantes legales de los trabajadores de los contratos no celebrados por escrito, notificando todos los datos relativos a sus condiciones laborales con la sola excepción de los referidos a su intimidad personal.

Una copia básica de todos los contratos de trabajo que se celebren por escrito, así como la notificación de las modificaciones o prórrogas de los mismos, se entregarán a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar.

La dirección de la Empresa informará periódicamente a los representantes legales

de los trabajadores sobre los planes y previsiones de contratación.

Artículo 9. Modalidades de Contratación

Podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Se intentará por ambas partes, Dirección de Empresa y Comité de Empresa que las relaciones laborales sean prioritariamente de carácter indefinido.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

A fin de potenciar la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el Artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido Artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Artículo 10. Definición de Grupos Profesionales

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Empresa.

GRUPO 1.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios procesos de la Empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a la Dirección General.

GRUPO 2º Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de autonomía y responsabilidad.

GRUPO 3.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas homogéneas

con la responsabilidad sobre los equipos de trabajo que las ejecutan

Quedan comprendidas en este Grupo las funciones de:

- a) Responsable de Turno: Coordinar, integrar y supervisar, con actividad productiva directa, las distintas secciones de producción coincidentes en un turno.
- b) Encargado: Coordinar, integrar y supervisar uno o varios equipos de almacén, mantenimiento o producción.
- c) Oficial Especialista: Actuará como ayudante de jefe de turno y encargado; asumirá las funciones de éstos en su ausencia.

GRUPO 4.- Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones definidas, con una ejecución autónoma que exige, habitualmente, iniciativa y razonamiento para su desarrollo; asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Pudiendo realizar, entre otras labores, la coordinación, integración y supervisión de las tareas de un grupo o sección homogénea.

Quedan comprendidas en este Grupo las funciones de:

- a) Responsable de Grupo: Coordinar, integrar y supervisar las tareas de un grupo o sección homogénea, con actividad productiva directa.
- b) Oficial de Primera: Ejecución de funciones con supervisión, requiriendo conocimientos profesionales y responsabilidad de los mismos. Control de líneas de fabricación, elaboración de materias primas, adhesivos, tareas de mantenimiento y oficios específicos (chofer, mecánico, electricista, etc.).

GRUPO 5.-Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Quedan comprendidas en este Grupo las funciones de:

- a) Vendedor: Tareas específicas de ventas bajo supervisión.
- b) Oficial Administrativo: ejecución autónoma de funciones de administración, bajo supervisión pero con responsabilidad directa de las mismas, contabilidad, control y gestión stocks, facturación, tesorería, etc.
- c) Auxiliar de Laboratorio: Controles dimensionales a pie de máquina, controles de materias primas, pruebas de laboratorio.
- d) Oficial de Segunda: Realiza su cometido con supervisión en todo el proceso de

fabricación y almacén y ayudará en todas las tareas al oficial de primera.

GRUPO 6.-Se incluyen en este grupo al personal de producción, administración y operarios que realizan su cometido con un alto grado de supervisión y que normalmente exigen conocimientos profesionales de nivel básico.

Quedan comprendidas en este Grupo las funciones de:

a) Auxiliar Administrativo: Efectuará tareas de oficina, bajo supervisión, centralita, archivo, correspondencia y utilización de aplicaciones informáticas a nivel de operador.

b) Ayudante: Realiza su cometido con un método preciso, con alto grado de supervisión. Ayuda en el proceso de producción, movimientos de almacén, control de cantidades.

Tareas de ayuda en oficios y mantenimiento

(mecánica, electricidad, etc.).

GRUPO 7.-Se incluyen en este grupo al personal de producción y operarios que realizan sus tareas con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que requieren preferentemente esfuerzo físico y atención. Realizan, entre otras labores, por ejemplo, manipulado y envasado, limpieza de instalaciones, carga y descarga, transporte manual, etc.

Artículo 11. Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo

En relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo tipificado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores

En el caso de modificaciones contempladas en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, en las cuales no hubiese acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, las partes firmantes de este Convenio acuerdan acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidos en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) y elegirán la forma que mejor convenga y establecerán el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

Artículo 12. Régimen Salarial

Los salarios que regirán durante los años 2012, 2013 y 2014 para los diferentes grupos son los que se acompañan en la tabla núm. 1 anexa.

Para los años 2012, 2013 y 2014 se acuerda la congelación salarial con el mantenimiento de las tablas salariales del año 2011

Las partes firmantes de este Convenio consideran que durante la vigencia de este Convenio Colectivo no procede adoptar ninguna cláusula de revisión salarial.

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan su intención de recuperar la referencia de las condiciones salariales establecidas en el Convenio General de la Industria Química, el cual ha servido de referencia para los salarios de este Convenio en los últimos años. Para dicho fin, a la finalización de la vigencia de este Convenio, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a celebrar reuniones para establecer los criterios para la recuperación de las condiciones salariales antes mencionadas en este párrafo.

Artículo 13. Antigüedad

Se reconoce un complemento de antigüedad, constituido por unas cantidades fijas anuales, de aplicación para todos los grupos profesionales, según la tabla que se adjunta como anexo nº 2, establecidas en función del tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa. Este complemento se devengará a partir del día en que se cumplan, según corresponda, tres años, seis años, once años, dieciséis años, veintiuno años, veintiséis años o treinta y uno años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este convenio.

Los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2011 percibieran un complemento de antigüedad superior al que les corresponde por la aplicación de lo establecido en este artículo, seguirán percibiendo el complemento en la misma cuantía que percibían, hasta que el importe percibido sea superado por la tabla en vigor.

Artículo 14. Pluses

Se establecen los siguientes Pluses:

1. Plus de Turnos - La cuantía de este Plus está establecida en la tabla salarial anexa, siendo el mismo importe mensual de aplicación para todos los grupos profesionales.

Este plus retribuye la realización de funciones a turno en “trabajo continuo” todos los días del año, incluidos sábados, domingos y festivos; por lo que se incluye la compensación por trabajo nocturno y en sábados, domingos y festivos.

2. Plus de Nocturnidad.- Para las horas trabajadas durante la noche (de 22 horas a 6 horas) se establece, una percepción por noche completa trabajada en jornada semanal completa de lunes a viernes. La cuantía de este plus está establecida en la tabla salarial anexa, siendo el mismo importe mensual de aplicación para todos los grupos profesionales. Este plus no se percibirá por los trabajadores que perciban el plus de turnos.

3. Complemento personal.- Se establece para el trabajador en función de la evaluación del desempeño de su labor.

Artículo 15. Horas Extras

Estas se establecerán de acuerdo con la Legislación vigente y siempre se procurará la reducción de éstas.

Artículo 16. Pagas Extras

Se establecen dos pagas extraordinarias que se percibirán el 15 de julio y el 15 de diciembre por el importe del salario base más la antigüedad.

Artículo 17. Complemento de Seguro

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, la Empresa establecerá una póliza de seguros que cubra los riesgos de:

- * Muerte motivada por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de veintitrés mil Euros (23.000 euros).

- * Muerte motivada por enfermedad profesional, en la cuantía de veintitrés mil Euros (23.000 euros).

- * Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, motivadas por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de treinta y seis mil Euros (36.000 euros).

- * Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, motivadas por enfermedad profesional, en la cuantía de treinta y seis mil Euros (36.000 euros).

En los supuestos de Incapacidad Permanente parcial se abonará el porcentaje indicado en la resolución Administrativa que declare la misma, sobre el capital antes mencionado.

Esta cobertura será efectiva durante el tiempo de permanencia del trabajador en la Empresa, cesando la cobertura de la póliza en el momento de la jubilación o cese en la Empresa. Se excluyen expresamente los accidentes ocurridos prestando servicio como contratado en otra Empresa, o como titular de la misma.

Artículo 18. Jornada Laboral

De acuerdo con la Legislación Vigente, esta será de 40 horas semanales y 8 diarias.

El cómputo anual no podrá exceder de 1800 horas de trabajo efectivo.

La jornada por necesidades de producción podrá ser partida o a turnos.

La jornada partida se realizará de lunes a viernes, no pasando de ocho horas diarias.

La jornada a turnos será la pactada en calendario, no pudiendo pasar de ocho horas diarias.

Artículo 19. Vacaciones

La distribución de las mismas será de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta los períodos de mayor necesidad de producción. El disfrute de los días de vacaciones se realizará por días laborables, a razón de 22 días laborables más un día de vacaciones por cada festivo que coincida en sábado.

El calendario deberá ser fijado antes del día 30 de mayo de cada año.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21-7 del presente Convenio Colectivo, el tiempo total de disfrute de las vacaciones no podrá sufrir un fraccionamiento superior a tres períodos, que serán preferentemente en verano (de junio a septiembre) y en Navidad, excepto que por necesidades de producción sea imposible su disfrute en esas fechas. El tercer período podrá acumularse al período de Navidad o bien disfrutarse en otra época distinta al verano, fijándose en todo caso de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores teniendo en cuenta las necesidades de producción.

Artículo 20. Ropa de Trabajo

La ropa de trabajo que entregará la Empresa a sus trabajadores consistirá en dos equipos al año. Los trabajadores que ingresen en la Empresa por un tiempo superior a seis meses recibirán los mismos equipos. Asimismo, la Empresa suministrará una toalla, guantes, botas de seguridad y un chaleco en los puestos que fuese necesario.

El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer mejoras en lo que se refiere a la ropa de trabajo y equipos de protección individual.

Artículo 21. Permisos y Licencias

Previo aviso y justificación posterior a la Empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días naturales por el nacimiento de hijo, que puede ser prorrogado por un

día en caso de ser inhábiles los dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento para tal efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario; de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, que podrán ampliarse a cuatro días cuando medie la necesidad de desplazamiento para este efecto.

4. Un día por traslado de domicilio habitual.

5. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. Dos días a cuenta de vacaciones, no pudiendo acumularse a ninguno de los períodos de vacaciones. El trabajador deberá informar con 15 días de antelación a la empresa.

EL tiempo de disfrute será fijado de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de producción.

8. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente justificante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

Artículo 22. Incapacidad Temporal

En caso de Incapacidad Temporal motivada por accidente de trabajo, requiera o no hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y plus de turnos.

En caso de Incapacidad Temporal motivada por enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización, los trabajadores percibirán, durante los días de hospitalización, el 100% de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y plus de turnos.

A los efectos de éste artículo, se entiende por hospitalización el hecho de que una

persona figure registrada como paciente en un hospital y pernocte o realice una comida principal en el mismo. Tal circunstancia deberá ser justificada por el trabajador mediante entrega a la empresa de certificado del centro hospitalario donde conste la fecha de hospitalización.

Artículo 23. Seguridad e Higiene

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reglamentos de los Servicios de Prevención y demás normas complementarias.

Artículo 24. Derechos Sindicales

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativas vigentes.

Artículo 25. Herramientas

La Empresa deberá poner a disposición de los trabajadores todos los útiles necesarios para el trabajo. Las herramientas que se deterioren o pierdan por causa ajena al trabajador y no por negligencia del mismo serán renovadas por la Empresa.

Artículo 26. Periodo de Prueba

1. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupos profesionales 1, 2 y 3, seis meses.

Resto de Grupos profesionales, 3 meses

2. Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 27. Comité de Interpretación

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer un Comité de Interpretación, compuesto por dos miembros de la Empresa y dos miembros del Comité de Empresa, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del

cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Este Comité podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos al Comité de Interpretación revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, el Comité de Interpretación deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de veinticuatro horas por unanimidad.

Procederán a convocar el Comité de Interpretación, indistintamente, cualquiera de las partes que lo integran.

Son funciones específicas del Comité de Interpretación las siguientes:

- 1).- Interpretación del Convenio Colectivo.
- 2).- A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- 3).- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4).- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan afectados por este Convenio, por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

En el caso de no resultar acuerdo en el seno del Comité de Interpretación, éste deberá acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) y elegirá la forma que mejor convenga y establecerá el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

Artículo 28. Régimen de Faltas y Sanciones

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

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 29. Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos en el horario de entrada.
2. Fumar en los lugares prohibidos.
3. Utilización de teléfono móvil personal en el centro de trabajo, en horas de trabajo.
4. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 30. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a diez minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, de uno o dos días durante un período de treinta días.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
5. Simular la presencia de otro trabajador, contestando o firmando por él.
6. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros.
7. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
8. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 31. Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a diez minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, a partir de dos días durante un período de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Manifestar síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo.
6. Consumir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas en horas de trabajo o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
9. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
11. Otras de análoga naturaleza.

Artículo 32. Régimen de Sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. A efectos de lo establecido en este artículo, en lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación supletoria el régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita dirigida al trabajador.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga por faltas graves y muy graves.

Artículo 33. Sanciones Máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 34. Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

A los efectos de graduación de las faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

* Faltas Leves:	4 meses
* Faltas Graves:	9 meses
* Faltas Muy Graves:	18 meses