

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

585

Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Font Teix, SA, y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07002452012004)

Antecedentes

1. El día 30 de junio de 2016, la representación de la empresa Font Teix, SA y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 8 de julio, la señora Maria Júlia Ferrandis Vallterra, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Font Teix, SA en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 6 de febrero de 2017

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA FONT TEIX, S.A.

ÍNDICE

CAPITULO I - Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito funcional.





- Artículo 2.- Ámbito personal.
- Artículo 3.- Ámbito territorial.
- Artículo 4.- Ámbito temporal.
- Artículo 5.- Prórroga y denuncia
- Artículo 6.- Compensación, absorción y garantías personales.
- Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.
- Artículo 8.- Comisión Paritaria.
- Artículo 9.- Garantía de Convenio.

CAPITULO II - Organización del trabajo

- Artículo 10.- Selección e ingresos del personal
- Artículo 11.- Contratación.
- Artículo 12.- Periodos de prueba.
- Artículo 13.- Clasificación profesional.

CAPITULO III - Tiempo de trabajo

- Artículo 14.- Jornada laboral.
- Artículo 15.- Vacaciones.

CAPITULO IV - Régimen retributivo

- Artículo 16.- Estructura Salarial.
- Artículo 17.- Salario convenio.
- Artículo 18.- Plus de asistencia.
- Artículo 19.- Plus presencia.
- Artículo 20.- Pagas extraordinarias.
- Artículo 21.- Complemento de antigüedad.
- Artículo 22.- Horas extraordinarias, horas festivas y horas nocturnas.

CAPITULO V - Condiciones de trabajo

- Artículo 23.- Movilidad funcional.

CAPITULO VI - Licencias y jubilación

- Artículo 24.- Licencias retribuidas.
- Artículo 25.- Jubilación parcial.

CAPITULO VII - Prestaciones y mejoras sociales

- Artículo 26.- Complemento por incapacidad temporal por causa de accidente de trabajo.
- Artículo 27.- Seguro colectivo.
- Artículo 28.- Seguro médico e indemnización por defunción.
- Artículo 29.- Ropa de trabajo.
- Artículo 30.- Norma no discriminatoria.
- Artículo 31.- Medidas de igualdad.
- Artículo 32.- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Artículo 33.- Protocolo de acoso moral y sexual.

CAPITULO VIII - Régimen disciplinario

- Artículo 34.- Facultad disciplinaria y graduación de las faltas.
- Artículo 35.- Faltas leves.
- Artículo 36.- Faltas graves
- Artículo 37.- Faltas muy graves
- Artículo 38.- Régimen de sanciones y prescripción





CAPITULO IX - Derechos sindicales

Artículo 39.- Los comités de empresa o Delegados de Personal.

Artículo 40.- Garantías.

Artículo 41.- Prácticas antisindicales.

CAPITULO X - Prevención de riesgos laborales

Artículo 42.- Salud y seguridad laboral.

CAPITULO XI - Disposiciones varias

Artículo 43.- Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Artículo 44.- Gestión medioambiental.

Artículo 45.- Inmigración y minorías étnicas.

Artículo 46.- Cercanía e integración.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FONT TEIX S. A.

CAPITULO I **Disposiciones generales**

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo de la empresa Font Teix S.A, de Bunyola, y las personas incluidas en su ámbito de aplicación.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El Convenio resulta de aplicación a todas las personas que trabajan en Font Teix, S.A, vinculadas por relación laboral común, sea cuál sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, con las excepciones siguientes del personal al que se refieren los artículos 1.3.c. y 2.1.a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Las estipulaciones del Convenio se tienen que aplicar en el centro de trabajo que la empresa Font Teix S.A tiene en Bunyola (Palma de Mallorca).

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente convenio será de seis meses, y entrará en vigor el día 1 de Julio de 2016, y finalizará el 31 de Diciembre de 2016.

Artículo 5.- Prórroga y denuncia.

1. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de un mes de antelación y por escrito. Denunciado el convenio se estará para la constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 ET.
2. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por periodos anuales.

Artículo 6.- Compensación, absorción y garantías personales.

En materia de compensación y absorción, se estará a lo que disponen las normas legales de aplicación, sin perjuicio de lo que con carácter específico determina concretamente este Convenio.

Así, las retribuciones que se establecen en este Convenio con carácter mínimo compensan y absorben todas las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en su conjunto y anualmente, resultase superiores a las establecidas en el mismo.

En cualquier caso, se respetarán las situaciones personales más favorables que en cómputo anual, pudieran ostentar los trabajadores respecto de las fijadas en este Convenio, hasta que concurran aumentos salariales por motivo de cambios en los grupos o funciones profesionales que





en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenio colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualquiera otras causas, en cuyo caso operará la compensación y absorción aún no siendo homogéneos los complementos salariales, con la única excepción de aquellos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio o pacto individual.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente Convenio forman parte de un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán contempladas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral competente declarase la nulidad total del presente convenio, las partes se comprometen en el plazo de treinta días a constituir la Comisión Negociadora encargada de elaborar un nuevo convenio ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial que afectara a alguno de los artículos del convenio, este deberá ser revisado y reconsiderado si así lo quiere alguna de las partes.

Artículo 8.- Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará compuesta por un vocal por la representación de los trabajadores/oras y un vocal en representación de la Dirección.

El funcionamiento de la Comisión Paritaria se rige por lo que disponen las normas legales dictaminadas sobre la materia. Los acuerdos, en cada representación, se tomarán por mayoría simple.

Artículo 9.- Garantía de Convenio.

Las partes del Convenio acuerdan no solicitar ni adherirse a ningún otro convenio, sea cuál sea su ámbito de aplicación, y se comprometen formalmente.

CAPITULO II
Organización del trabajo

Artículo 10.- Selección e ingresos del personal

La empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas, y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado.

Durante el periodo de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna derivada del acto de rescisión.

Si durante el periodo de prueba el/la trabajador/a dejara de prestar servicios por causa de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, el tiempo de permanencia en situación de bajo no se computará a efectos de prueba.

Artículo 11.- Contratación.

El personal según su permanencia en la empresa, se encuadrará en al modalidad contractual que le corresponda de acuerdo con lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

1. Contratación eventual.- En atención a las características de la empresa, que comporta frecuentes e irregulares periodos en los que se acumulan las tareas o se producen excesos de pedidos, la empresa podrá efectuar contratos eventuales. La duración máxima de la contratación temporal, sea cual sea la causa de la misma o vacaciones, no podrá exceder de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. Se exceptiona a lo anterior los contratos por sustitución por incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo, que tendrán la duración que legalmente se establezca.

Artículo 12.- Periodos de prueba.

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será variable según la índole del puesto a cubrir. Sin embargo, en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- PERSONAL DE OPERACIONES 3 meses





- PERSONAL ADMINISTRATIVO 3 meses

Artículo 13.- Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados en grupos profesionales, en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

- Operaciones
- Administración

Los distintos cometidos y funciones de cada grupo profesional son meramente enunciativos y todos los trabajadores de la industria estarán obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores, dentro de los cometidos generales propios de su categoría.

Dentro de cada Grupo profesional se desempeñan distintas funciones que distinguen a su vez niveles retributivos.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a las funciones establecidas en el presente Convenio.

Los trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo, tendrán la categoría que corresponda con arreglo a las funciones que realicen.

La clasificación profesional del presente Convenio tiene carácter básico. La empresa propondrá una estructura profesional diferente, mediante descripciones y valoraciones de puestos de trabajo más precisas que se adapten a su nivel tecnológico u otra especificidad.

La clasificación profesional, el procedimiento de promoción interna y la tabla de adecuación y equivalencia entre las categorías del presente convenio y las propuestas por la empresa requerirán acuerdo entre la Dirección y los Delegados Sindicales.

GRUPO PROFESIONAL OPERACIONES

Quedarán incluidos dentro de este grupo profesional los trabajadores que desempeñen su función en las secciones de Soplado, Producción, Mantenimiento, Calidad y Logística.

Funciones:

-Peón/Ayudante: Es quien, mediante el oportuno periodo de aprendizaje y práctica de 6 meses, ejecuta sus funciones según instrucciones muy concretas, con un alto grado de dependencia, requiriendo preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

Esta función incluye los puestos de trabajo de:

- Ayudante en el proceso de soplado, producción y embotellado
- Ayudante de mantenimiento en prácticas o formación.
- Ayudante operador logístico.
- Ayudante calidad, laboratorio e higiene

-Oficial de tercera: Es quien, habiendo realizado el proceso de aprendizaje de 6 meses, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos o indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial 2ª, debiendo auxiliar a los Oficiales superiores en sus labores y realizar los de menor importancia que se les designe.

Esta función incluye los puestos de trabajo de:

- Operador de carga y descarga en formación.
- Operador de línea de envasado en formación.
- Conductor de carretillas en prácticas en formación.
- Analista calidad, laboratorio e higiene en formación.
- Operador de limpieza de las diversas dependencias de la Empresa

-Oficial de segunda: Es quien, sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, para realizar su trabajo, necesita de algún tipo de formación específica y/o experiencia, estando su responsabilidad limitada a una supervisión directa y sistemática.





Esta función incluye los puestos de trabajo de:

- Operador de las líneas de envasado y lavado.
- Operador logístico.
- Conductor de carretillas.
- Operador en líneas de fabricación de envases.
- Operador de mantenimiento de instalaciones y maquinaria.
- Analista de calidad o laboratorio e higiene.

-Oficial de primera: Es quien, poseyendo un alto grado de conocimientos y experiencia profesionales, desarrolla sus funciones con cierta autonomía y razonamiento por su parte, comportando bajo supervisión un cierto nivel de responsabilidad.

Esta función incluye los puestos de trabajo de:

- Responsables de turno.
- Responsable de soplado
- Responsable de líneas de fabricación de envases.
- Responsable de las líneas de envasado.
- Responsable de mantenimiento de instalaciones y maquinaria.
- Responsable logística.
- Responsable de calidad.

-Encargado: Es quien, poseyendo el más alto grado y experiencia profesionales, dirige los trabajos de una Sección determinada dentro de la planta, correspondiéndole la responsabilidad del trabajo que realicen los grupos de trabajadores bajo sus órdenes, así como la vigilancia y disciplina del personal que compete a su sección.

GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN

Quedarán incluidos dentro de este grupo profesional los trabajadores que desempeñen su función en las secciones de Administración.

Funciones:

-Auxiliar Administrativo: Es quien, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en oficina.

-Oficial segunda: Es quien, con una formación suficiente, tiene encomendadas funciones contables, administrativas o comerciales, donde puede ejercer iniciativa y responsabilidad restringidas.

-Oficial primera: Es quien, con o sin trabajadores a sus órdenes, con un nivel de conocimientos y experiencia adecuados, realiza sus tareas específicas de contabilidad, oficina, comercial y otras semejantes con una función determinada a su cargo, en la que ejerce iniciativa y tiene responsabilidad.

CAPITULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 14.- Jornada laboral.

La jornada laboral anual máxima será de 1790 horas, equivalentes a una jornada media de 40 semanales de trabajo efectivo distribuidas de lunes a domingo.

La jornada diaria de trabajo se prestará de forma continuada a razón de 8 horas de trabajo efectivo, dentro de las cuales habrá un descanso de 30 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Jornada y horarios de trabajo.

La estructura concreta de la jornada y el horario de trabajo, será la que se establece a continuación.

Personal sujeto a turnos: Dada la estacionalidad de la actividad que se desarrolla se establecen los siguientes turnos de trabajo:



De noviembre a febrero, ambos inclusive:

3 turnos rotativos de trabajo consistentes en 5+2, distribuidos en 3 equipos de trabajo, de acuerdo a los siguientes horarios, a saber:

- Turno de noche de 22.00 a 06.00 horas.
- Turno de tarde de 14.00 a 22.00 horas.
- Turno de mañana de 06.00 a 14.00 horas.

Se estipulada que en el referido periodo de noviembre a febrero, la jornada del lunes se inicia el domingo a las 22.00 horas.

De marzo a octubre, ambos inclusive, se estipula un 4º turno, consistente en:

3 turnos rotativos de trabajo consistentes en 6+2, distribuidos en 4 equipos de trabajo, de acuerdo a los siguientes horarios, a saber:

- Turno de noche de 22.00 a 06.00 horas.
- Turno de tarde de 14.00 a 22.00 horas.
- Turno de mañana de 06.00 a 14.00 horas.

Al inicio y finalización de cada jornada de trabajo el trabajador deberá estar físicamente en su puesto de trabajo.

La distribución de la jornada respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario entre jornadas.

Los trabajadores que efectivamente realicen el cuarto turno recibirán mensualmente la cantidad de 40 Euros brutos en concepto de "Plus jornada".

El exceso de jornada que pueda derivar durante el tiempo de aplicación será compensada por la empresa.

Se presentará por parte de la Dirección de la empresa, la planificación de los turnos de trabajo al inicio de cada año natural, teniendo en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la fábrica.

Artículo 15.- Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa disfrutaran de un total de 23 días laborables de vacaciones retribuidas al año. Las vacaciones serán equivalentes a 23 días laborables o por la parte proporcional correspondiente al tiempo de permanencia en la empresa.

Asimismo, los trabajadores/as afectos al presente convenio, disfrutarán de un día festivo al año como "festivo móvil", de modo y manera que el mismo podrá ser disfrutado en cualquier momento del año a elección del trabajador, previa autorización de la Dirección de la empresa, en aras de atender y garantizar las necesidades organizativas y productivas de la planta.

Dada la estacionalidad del producto que envasa la empresa, se acuerda excluir como periodo vacacional los meses comprendidos de marzo a octubre.

Se presentará propuesta sobre calendario de vacaciones que se negociará entre la empresa y los trabajadores del centro de trabajo al inicio de cada año natural, teniendo en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la fábrica.

CAPITULO IV

Régimen retributivo

Artículo 16.- Estructura Salarial.

- Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estará distribuidas entre el Salario Convenio, y, otros complementos.
- Todos los efectos económicos pactados en el presente convenio, tendrán una vigencia fijada en su inicio en el 1 de Julio de 2016 y finalizará el 31 de Diciembre del mismo año.

Artículo 17.- Salario convenio.

- Se entiende por Salario de Convenio, el salario mínimo establecido en cada Grupo profesional y función, que debe alcanzarse cada trabajador en función de su pertenencia y desempeño en una de ellas. Es el salario mínimo de contratación, remunera la jornada anual de trabajo a tiempo completo e incluye tres pagas extraordinarias.



2. El salario convenio para la vigencia del presente convenio, se fija, respecto de cada Grupo profesional y función de acuerdo con lo estipulado en la tabla adjunta al convenio como ANEXO 1.

Artículo 18.- Plus de asistencia.

Los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio fueran perceptores de alguna cuantía por dicho concepto, verán consolidado el referido importe que pasará a formar parte del salario base.

Artículo 19.- Plus presencia.

Las partes acuerdan que la presencia de las trabajadoras y trabajadores en el puesto de trabajo lleva implícita una actitud positiva y prueba ello es la puntualidad y la asistencia diaria a su responsabilidad. Para la consecución del objetivo de mejora del índice de absentismo, se acuerda crear un nuevo complemento denominado "Plus Presencia" que premia tanto la puntualidad como la no ausencia. Será de aplicación exclusivamente a los trabajadores cuya función se encuadra en los niveles retributivos de peones, oficiales encargados, auxiliares y administrativos y cuenten con una antigüedad de seis meses. Los trabajadores fijos discontinuos percibirán el plus en cuantía proporcional al tiempo de alta durante el cuatrimestre

La liquidación del Plus Presencia será cuatrimestral y se abonará en las nóminas de los meses de abril, agosto y diciembre. Los periodos de aplicación se aplicarán de modo que el primer cuatrimestre se calcule entre el 16 de diciembre y el 15 de abril, el segundo desde el 16 de abril y hasta el 15 de agosto, y el tercero desde el 16 de agosto y hasta el 15 de diciembre.

El criterio de consecución del plus será el porcentaje de absentismo del trabajador en el ejercicio, entendido como horas/absentismo vs horas/teóricas. La tabla de consecución será la que sigue:

Tasa de absentismo	Nivel de consecución
<2%	100%
<3%	75%
<4%	50%
<5%	25%
=>5%	0%

No tendrán la consideración de absentismo a estos efectos las bajas por contingencia profesional, los reposos de mutua, las bajas por riesgo durante el embarazo, maternidad o paternidad, el crédito horario sindical, el tiempo de formación, las vacaciones ni los descansos para jornadas continuadas establecidos en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores para jornadas continuadas superiores a 6 horas. El importe del complemento en situaciones de bajas por riesgo durante el embarazo, maternidad o paternidad, así como para las nuevas contrataciones, será proporcional al tiempo de alta efectivo en el cuatrimestre.

El valor fijado para el complemento se fija para el segundo semestre del año 2016 en los siguientes importes, expresado en euros:

GRUPOS PROFESIONALES: OPERACIONES	PLUS PRESENCIA ANUAL (€)
Oficial de 1º Encargado	569
Oficial de 2º	556
Oficial de 3º	492
Peón /Ayudante	443

GRUPOS PROFESIONALES: ADMINISTRATIVOS	PLUS PRESENCIA ANUAL (€)
Oficial de 1º Administrativo	569
Oficial de 2º Administrativo	556
Auxiliar Administrativo	443

Artículo 20.- Pagas extraordinarias.

Se pacta el abono de tres pagas extraordinarias, de una mensualidad cada una de ellas, calculada sobre la base del convenio y complemento de antigüedad, que se abonarán con la entrada en vigor del presente convenio de forma prorrateadas en doce mensualidades.



Artículo 21.- Complemento de antigüedad.

Se acuerda suprimir el concepto de antigüedad, de modo que los trabajadores que vinieran percibiendo un complemento de antigüedad con anterioridad al 01 de julio de 2016, congelarán su cuantía en el importe que tuvieran reconocido a dicha fecha, y tendrá el carácter de complemento personal consolidado (antigüedad consolidada, no compensable ni absorbible). Dicha cuantía se incrementará en el mismo porcentaje que se incrementen los conceptos salariales de carácter fijo.

Las nuevas incorporaciones de trabajadores a la empresa no generarán este complemento salarial.

Artículo 22.- Horas extraordinarias, horas festivas y nocturnidad.

Son horas extraordinarias las horas que excedan de la jornada normal fijada por el presente Convenio.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas anuales.

La realización de las horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la Empresa imponerlas, salvo en los casos establecidos en el presente artículo.

Ambas partes asumen la necesidad de evitar la realización de las horas extras habituales.

Será obligada su realización, y no se tendrá en cuenta el exceso de horas trabajadas que sean precisas, por motivos de causa mayor, tales como:

- reparaciones extraordinarias y urgentes.

Dichas horas tendrán la consideración de estructurales, sin perjuicio de su abono con el valor que se pacte en este Convenio.

Las horas extraordinarias se remunerarán o bien económicamente o bien mediante descanso compensatorio.

Si se trabajara en turnos de noche, de 22 a 6 horas, el trabajador tendrá derecho a percibir un plus por noche efectivamente trabajada. En el supuesto de no realizar la jornada nocturna completa, se abonará la parte proporcional.

Los valores económicos, expresados en euros, de las horas extraordinarias, nocturnidades y horas festivas, calculadas en euros para la vigencia del presente Convenio, quedan como sigue:

GRUPOS PROFESIONALES	Hora extra	Hora Festiva	Nocturnidad
Encargado	16,24	24,36	12,00
Oficial de 1º	13,51	20,27	12,00
Oficial de 2º	13,16	19,74	12,00
Oficial de 3º	11,67	17,49	12,00
Peón /Ayudante	10,21	15,31	12,00

CAPITULO V
Condiciones de trabajo**Artículo 23.-** Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las legalmente exigidas, por lo que el trabajador/a podrá ser polivalente en sus funciones, pudiéndosele encomendar la realización de tareas distintas de aquéllas para las que fue contratado, ya sean de superior o inferior grupo profesional/nivel funcional, sin perjuicio de su retribución económica ni de su promoción profesional.

Se entiende por polivalencia de funciones la posibilidad de que cada trabajador/a asuma distintas tareas y cometidos, siempre que no sean manifiestamente incompatibles con su formación profesional o impliquen un tratamiento discriminatorio o vejatorio por parte de la empresa.



CAPITULO VI

Licencias y jubilación

Artículo 24.- Licencias retribuidas.

Las trabajadoras y trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo siguiente:

1.- Quince días naturales consecutivos en caso de matrimonio, contados desde el mismo día de la celebración del mismo. Será de aplicación este mismo permiso a los casos de uniones de hecho, siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en las respectivas legislaciones autonómicas reguladoras de este tipo de uniones, que resulten de aplicación al personal afectado.

2.- Por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días laborables; si el desplazamiento precisa pernocta, el permiso lo será de 4 días laborables. Se considerará enfermedad grave a los efectos de la concesión de permiso, cuando exista hospitalización con pernocta.

3.- En el caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares de primer grado el permiso será de 3 días laborables y 5 días laborables si desplazamiento precisa pernocta.

4.- Por nacimiento de hijo el permiso será de 3 días naturales, que en todo caso se convertirán en un mínimo de 2 días laborales.

5.- Por traslado de domicilio.

6.- Para asistir a consulta médica de la seguridad social, bien el propio trabajador o trabajadora, bien para acompañar a sus hijos menores de 18 años. Así como a sus padres o cónyuges siempre que éstos tengan una minusvalía acreditada superior al 33%.

Los permisos contenidos en éste número tendrán una limitación de 10 días anuales, y un máximo de hasta 2 horas cada día, debiendo acreditarse documentalmente la asistencia a dichos servicios médicos. Cuando la consulta médica se refiera a médico especialista, dicho permiso será de hasta 4 horas máximo, en el caso de consulta médica de urgencias, el permiso será por el tiempo realmente necesario, debiendo en ambos casos acreditarse documentalmente la asistencia a dichos servicios médicos. En todo caso se respetarán los derechos preexistentes.

En el caso de visita al médico de cabecera, cuando suponga una interrupción de la jornada laboral y para aquellos trabajadores que hayan sido trasladados a otro centro de trabajo y que dicho traslado les haya supuesto realizar 20 km más por trayecto de lo que realizaban anteriormente para acudir a la visita médica de su médico de cabecera, el permiso pasará a ser de máximo 3 horas.

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

Este permiso podrá ser sustituido por la reducción de su jornada en media hora diaria, con la misma finalidad. Igualmente podrá sustituirse este permiso por una acumulación total de los 9 meses de lactancia por 16 días laborables de descanso. Este permiso, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

8. Por nacimiento de nieto, 1 día laborable.

9. El tiempo necesario para asistir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Artículo 25.- Jubilación parcial.

Cuando el trabajador o trabajadora reúna las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la edad, podrá concertar con la empresa una reducción de la jornada de trabajo entre un 25 por 100 y un 75 por 100 de la misma y su pase a la situación de jubilación que prevé el artículo del 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, conforme en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

CAPITULO VII

Prestaciones y mejoras sociales

Artículo 26.- Complemento por incapacidad temporal por causa de accidente de trabajo.

La empresa complementará la percepción salarial de los trabajadores en caso de IT, hasta el 100% de la base reguladora, cuando causen baja





por motivo de accidente de trabajo hasta un máximo de dieciocho meses. Este complemento se abonará al trabajador mientras esté en alta en la empresa, según la naturaleza de su contrato.

Artículo 27.- Seguro colectivo.

La empresa se obliga a suscribir una póliza de 45.000 euros a favor de los trabajadores y trabajadoras o de sus herederos en caso de sufrir un accidente que comporte una situación de invalidez o la defunción del trabajador o trabajadora.

Artículo 28.- Seguro médico e indemnización por defunción.

1. Como medida de mejora social, y para los casos de fallecimiento de un trabajador de la empresa y sea cual sea la circunstancia del óbito, la Empresa indemnizarán a los herederos legales en cuantía equivalente a una anualidad de salario.

El régimen jurídico de la indemnización por muerte, dependerá de las circunstancias jurídicas y mercantiles que más beneficiosas resulten para la empresa y los trabajadores y trabajadoras (cotización, retención a la Seguridad Social, externalización, etc.). Si se entendiese gravoso o complejo instaurar un sistema como el descrito, las empresas propondrán medidas alternativas de mejora social que, pactadas con la Representación Legal de los Trabajadores, supongan un compromiso económico parejo a lo antedicho.

2. La empresa suscribirá como tomador una póliza de seguro médico, con la mercantil ADESLAS en el caso del año 2016, que permita a los trabajadores de la empresa, asegurarse en la misma con un ahorro de costes en torno al 30% para la plantilla.

La Empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el procedimiento de gestión de las pólizas, altas, precio, especialidades, etc., de modo que los trabajadores tengan completa información sobre el particular.

Artículo 29.- Ropa de trabajo.

1. La empresa proveerá al trabajador de uniforme de trabajo y zapatos de seguridad para la prestación del servicio, siendo el trabajador responsable de mantenerlos en buen estado.

2. El trabajador no podrá usar la ropa laboral entregada por la empresa para ninguna actividad ajena a las de la propia empresa.

Artículo 30.- Norma no discriminatoria.

1. La empresa velará activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, género, discapacidad, orientación sexual, ideología, religión, raza, o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo o cualquier concepto que se contempla en este convenio o en la normativa general dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.

2. Todas las referencias realizadas a trabajadores, hijos, interesados, y cualquier otra de aparente género masculino, se redactan así para buscar la mayor simplificación en la redacción del texto, y se entienden efectuadas en género neutro; es decir, también referidas al género femenino, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.

Artículo 31.- Medidas de igualdad.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 32- Conciliación de la vida laboral y familiar.

1.- Riesgo durante el embarazo. Supuesto previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y modificado por la Ley /1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras el mismo y, a efectos de protección de la maternidad, establece lo siguiente:

- a) Se debe efectuar una evaluación de los riesgos que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, en caso de que los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo a turnos.





b) En caso de no resultar posible tal adaptación, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, siguiendo el procedimiento establecido en esta Ley. En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

c) Si dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo el periodo necesario y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuestos en los números 1 y 2 también será de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

2.- Maternidad. Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al periodo de baja por maternidad. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, la empresa mantendrá la cotización de las trabajadoras.

3.-Suspensión del contrato por maternidad o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el [artículo 48.4](#) del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Nacimientos prematuros. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

5.- Guarda Legal. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, (modificado por el RD Ley de 16/2013 de 20 de diciembre) quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo y dentro de la distribución ordinaria de turnos con la disminución proporcional del salario entre, al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

6.-Licencia no retribuida para atención de menor. Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

7.- Adaptación horaria a los trabajadores del Turno Central. Se contempla la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras de este turno puedan, siempre de mutuo acuerdo con la empresa, adaptarse el horario, pudiendo elegir las horas de entrada y salida, a fin de poder adaptarlo a su situación familiar. Siempre teniendo en cuenta las necesidades organizativas y de producción de las empresas y cuando no coincida con periodos de campaña o punta de producción.

8.- Conciliación de los estudios con el trabajo. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios e indispensables para concurrir a exámenes de estudios oficiales.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- c) Se solicitará a la Dirección de la empresa el permiso para concurrir a exámenes con una antelación mínima de diez días.
- d) El personal que vaya a cursar estudios para la obtención de un título académico o profesional y pretendan cambiar su turno de trabajo o la adaptación de su jornada para la asistencia a cursos de formación profesional, lo pondrán en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes.

El presente punto 8, se desarrollará siempre que exista mutuo acuerdo entre los trabajadores y las empresas y que no coincida con periodos de



campaña o punta de producción.

Artículo 33.- Protocolo de acoso moral y sexual.

1.- Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, a los que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2.- Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso ambiental (indirecto) cuando los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. Esta conducta repercute en el ambiente de trabajo. Como ejemplo se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas de contenido sexual, etc. Suele darse entre compañeros sin presión ni relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

Se entiende por chantaje sexual (directo) cuando la negativa o sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc. Suele darse entre personas que mantienen una relación de poder jerárquico entre acosador/a y acosado/a.

Algunas de las situaciones habituales de chantaje sexual son:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación directa por razón de sexo.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

Taxonomía de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Faltas leves:

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer o el hombre
- Piropos o comentarios sexuales contra los trabajadores/as



- Pedir reiteradamente citas
- Acercamiento excesivo
- Hacer gestos y miradas insinuantes

Faltas graves:

- Hacer preguntas sobre su vida sexual
- Hacer insinuaciones sexuales
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones

Faltas muy graves:

- Abrazos y besos no deseados
- Tocamientos, pellizcos
- Acorralamientos
- Presionar para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido
- Asalto sexual

2.- La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptara las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

- No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ninguna trabajadora o trabajador..
- No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.
- No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia)
- No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3.- Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularan las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud, siempre que así lo solicite la persona afectada.

PROCEDIMIENTO:

Una vez recibida la denuncia, se iniciará un expediente informativo formando para ello, una comisión de la que formaran parte un componente del Servicio de Prevención, otro del Comité de Empresa y otro de la Dirección y se convocará una reunión de dicho comité para el comienzo del proceso, en el que se instruirá un procedimiento investigador previsto para tales casos y ello con la finalidad de averiguar y esclarecer los hechos denunciados. El denunciante indicará que componente del Comité de Empresa/Delegados de personal desea que este en la Comisión de Investigación.

Al recibo de la denuncia y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, se podrá solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Si la denuncia por sí misma no fuera suficiente la Comisión de Investigación designada, podrá citar a la persona denunciante, a fin de que mate, aclare o aporte lo que considere oportuno.





A la vista de las manifestaciones vertidas en la denuncia o en las declaraciones posteriores, la Comisión Investigadora, acordara la citación de cuantas personas estimen conveniente dando trámite de audiencia a todos los afectados, implicados, o posibles concedores de los hechos, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los mismos.

En cualquier caso, y una vez finalizado el expediente, se redactara un Informe de conclusiones, ratificado por la Comisión Investigadora, del que se dará cumplida información sobre el resultado de la misma tanto al denunciante como al denunciado.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 15 días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El informe podrá finalizar con:

A.-Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- *Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
- *Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- *Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

B.-Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al “mobbing” y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

C.-Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, o similares, se propondrán medidas correctoras que aconseje el informe de conclusión y la Comisión Investigadora que serán en todo caso valoradas y ratificadas por la Dirección Corporativa de Personas y Valores.

D.-Indicios claros de Acoso Laboral:

Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el precitado responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

CAPITULO VIII **Régimen disciplinario**

Artículo 34.- Facultad disciplinaria y graduación de las faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su trascendencia y gravedad en leve, grave y muy grave.

Artículo 35.- Faltas leves.

1.- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los 30 minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.

En todo caso será falta leve el exceso de 10 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

2.- El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo así como los pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.

3.- La falta de aseo e higiene personal que afecte negativamente a la imagen de la empresa a la convivencia entre compañeros de trabajo o a la calidad del proceso productivo.

4.- No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradoras, etc.) y al público en general, con la diligencia debida.

5.- El incumplimiento de los procedimientos y normas puestos en conocimiento del trabajador, siempre que por su trascendencia no pueda considerarse grave o muy grave.





- 6.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aún cuando sea por breve tiempo.
- 7.- El uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.
- 8.- No cursar en el plazo máximo de tres días, la justificación exigible cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 9.- Los comentarios despectivos, los insultos, las discusiones o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar levemente la imagen de la misma.
- 10.- No fichar o marcar en apartados de control a la entrada o salida de trabajo.
- 11.- No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de 7 días naturales desde que se produzcan los hechos. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el mismo plazo. Será falta grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos

Artículo 36.- Faltas graves

- 1.- De cuatro a diez faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los 60 minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.

En todo caso será falta grave el exceso de 30 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

- 2.- Descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías en instalaciones de la Empresa, así como el desorden en su utilización que provoque retraso o disminuya la eficacia en el trabajo, o bien la imprudencia en actos de trabajo, que implique peligro de ocasionar accidentes.
- 3.- Faltar al trabajo 1 día en el período de 6 meses, sin haber causa justificada o la debida autorización
- 4.- No entregar el correspondiente parte de baja por IT de cualquier tipo, o por maternidad, a los 3 días hábiles, de haberse producido el hecho causante, así como no entregar los partes de confirmación en el plazo de 7 días naturales desde la fecha de su expedición.
- 5.- Las discusiones escandalosas, o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar gravemente la imagen de la misma, así como la falta notoria de respeto y consideración debida al público o compañeros de trabajo.
- 6.- La desobediencia a las órdenes de los superiores jerárquicos en cualquier materia de trabajo. Si la misma implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave para la empresa, se considerara falta muy grave.
- 7.- Ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese realizado o presenciado, así como la ocultación maliciosa de errores o equivocaciones propias o ajenas, que originen perjuicio para la empresa.
- 8.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, firmando, hablando en su nombre o cualquier otro medio.
- 9.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo. Así como la realización, sin el oportuno permiso, de trabajos personales o particulares, durante la jornada de trabajo o utilizar medios materiales de la empresa
- 10.- La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- 11.- El incumplimiento de los procedimientos y normas puestos en conocimiento del trabajador, siempre que por su trascendencia no pueda considerarse muy grave.

Artículo 37.- Faltas muy graves

- 1.- Más de diez faltas de puntualidad injustificadas en un mes que superen los 60 minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.

En todo caso será falta muy grave el exceso de 60 minutos en la suma de tiempo de retrasos en el período de 30 días.

- 2.- Faltar al trabajo más de 1 día en el período de 6 meses, sin haber causa justificada o la debida autorización
- 3.- La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiestan externamente los





efectos de tales sustancias, así como el consumo, aunque sea ocasional durante la jornada laboral o en las dependencias de la empresa de alcohol, sustancias psicotrópicas, estupefacientes o en general de productos cuyo comercio sea ilegal.

4.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier tipo en perjuicios de los intereses de la empresa. Así como realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o por cuenta de otra persona, sin expresa autorización por escrito de la empresa.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- El robo o hurto o la malversación de bienes o intereses de la empresa, compañeros de trabajo, también a terceros cuando estos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.

7.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de forma consciente en productos maquinaria, herramientas, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

8.- Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros o familiares de estos. El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.

9.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

10.- El acoso sexual, entendiéndose como tal conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta.

11.- La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12.- La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.

13.- La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad de la empresa. Así como la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

14.- No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad e higiene, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual. (E.P.I.)

15.- La aceptación de favores o recompensas de cualquier índole en perjuicio de los intereses de la Empresa.

16.- El consumo de productos propiedad de la empresa que no hayan sido previamente abonados así como venderse o cobrarse a sí mismo.

17.- Realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

18.- La utilización para uso propio y particular de los medios materiales y elementos de comunicación (en especial el teléfono, Internet y correo electrónico) quedando facultada la empresa para acceder a las comunicaciones con el objeto de verificar el fraude cuando existan indicios razonables de uso indebido de los mismos.

Artículo 38.- Régimen de sanciones y prescripción

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

1.- Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

2.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.



b) Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

4.- Las faltas enumeradas en el convenio prescribirán:

Las leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los plazos reseñados comenzarán a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de los hechos.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Artículo 39.- Los comités de empresa o Delegados de Personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa/Delegados de Personal las siguientes funciones:

1.- Ser informado por la Dirección de la Empresa.

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios-socias.
- Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- El empresario facilitará al Comité de Empresa/delegados de Personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- Sobre sanciones impuestas por faltas graves o muy graves, y en especial, en supuestos de despido. Las faltas leves serán comunicadas a la RLT de cada uno de los centros de trabajo, con periodicidad quincenal.
- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2.- Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.
- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

3.- Participar, como estatutariamente se determine, en la gestión de obras sociales de la Empresa en beneficio de los trabajadores y trabajadoras o de sus familiares.

4.- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

5.- Se reconoce al Comité de Empresa/Delegados de Personal capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6.- Los miembros del Comité de Empresa/ Delegados de Personal, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a sus funciones, responsabilidades e información que conozca con ocasión de su cargo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de



Empresa/ Delegados de Personal, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7.- El Comité/ Delegados velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 40.- Garantías.

1.- Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado o Delegada de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado o interesada, el Comité de Empresa o restantes Delegados y Delegadas de personal y el Delegado o Delegada del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

2.- Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores-trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3.- No podrán ser discriminados-discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

4.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

5.- Dispondrán del crédito de horas retribuidas que la Ley determina. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados y Delegadas de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Artículo 41.- Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

CAPITULO X
Prevención de riesgos laborales

Artículo 42.- Salud y seguridad laboral.

1. El Delegado de Prevención constituye la representación autónoma de las trabajadoras y trabajadores en materia de salud y seguridad laboral. Dada la importancia que la LPRL atribuye a los Delegados de Prevención y con el objeto de que puedan cumplir con sus funciones que la Ley les encomienda dispondrán de un crédito horario de 15 horas mensuales.
2. La empresa realizará la vigilancia de la salud de los trabajadores de conformidad con las exigencias y la periodicidad que establezcan en el plan correspondiente, una vez evaluados los riesgos de cada puesto de trabajo.
3. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen exclusivamente en lo referente a Mediación el contenido integro del Acuerdo Interprofesional de creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

CAPITULO XI
Disposiciones varias

Artículo 43.- Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

1. Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.
2. Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada





violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar las siguientes:

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual nivel organizativo si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- Anticipación del periodo vacacional.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 44.- Gestión medioambiental.

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de la empresa, es por ello que las partes firmantes del presente convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente. Como base del sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Introducir todas aquellas medidas económicamente y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos.
- Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la compañía.

Artículo 45.- Inmigración y minorías étnicas.

Las partes declaran inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra los trabajadores inmigrantes o minorías étnicas que formen parte de esta organización, para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de trabajadores en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación, y derecho a prestaciones sociales. Del mismo modo, y en la medida de sus posibilidades, la gestión de la diversidad será parte integrante de la política de gestión de los recursos humanos de la empresa con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual cada persona trabajadora, sin distinción alguna, pueda desarrollar plenamente sus capacidades y cualidades. Por ello, en consideración con las necesidades socio-culturales y familiares específicas de estos grupos, y en aras de posibilitar su plena integración laboral y su adaptación al entorno social, desde la organización de la empresa se asumirá el papel de integrador social y mediador intercultural tratando de ayudar a estos trabajadores para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad.

Artículo 46.- Cercanía e integración.

1.- La empresa trabaja por su integración en las localidades en las que está presente, tratando de interiorizar su cultura y costumbres, habiendo adquirido un carácter multicultural que integra las diferencias de las comunidades que rodean a todos los centros de trabajo. El apoyo a la promoción e integración cultural se concreta, entre otras medidas, en el uso de las diferentes lenguas regionales co-oficiales en todos los soportes informativos en los puntos de venta, Internet, publicaciones impresas, etiquetado de productos de marca propia y folletos publi-promocionales.

2.- La empresa está abierta al entorno en el que opera y, en consecuencia, en el caso específico de la lengua, la tendencia natural es que sus miembros reproduzcan dentro de la empresa el mismo mapa sociolingüístico que existe en la sociedad. La actuación de la empresa debe de



contar con ello. Es por tanto por lo que se adquiere el compromiso de manifestarse en los idiomas oficiales de cada territorio en que se ubica, adoptando una política de defensa y promoción de tales idiomas.

3.- Para lograr un mayor éxito en la implantación de esta Política de Cooficialidad Lingüística, se abordará la misma como un objetivo empresarial más, esto es, fijando objetivos concretos en la actuación empresarial interna y externa, acciones para conseguirlo e indicadores de medida. El desarrollo e implantación progresiva de esta política en las empresas se efectuará atendiendo a las líneas de actuación que se identifican a continuación, definiéndose en cada una de ellas los objetivos, planes de acción y recursos necesarios.

- Configuración de Mapas Sociolingüísticos y definición de Grados de Intervención.
- Plan de Comunicación Interna.
- Plan de Uso del idioma en los puestos de trabajo de cara al cliente.
- Aprendizaje de los que no saben y Fomento del uso entre los que saben.
- Plan de Comunicación Comercial.
- Plan de Actuación Área Institucional.

Disposición adicional primera

La empresa tiene instaladas cámaras de video vigilancia en las plataformas de mercancías y puntos de venta para la protección del patrimonio de la empresa y la seguridad de las personas. Además del público conocimiento derivado de las la cartelería instalada e información global, se informara específica y personalmente a los trabajadores y al comité sobre el particular por la posibilidad de que las grabaciones puedan utilizarse en caso de comisión de ilícitos laborales o penales, en el bien entendido del necesario respeto y salvaguarda del derecho a la intimidad del trabajador y a la protección de sus datos personales.

Disposición final primera - Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflicto Laborales (ASEC). Las partes signatarias del presente Convenio, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, consideran la mediación y arbitraje como posibles alternativas para cualquier conflicto posible. Esta mediación o arbitraje se llevará a cabo a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y cuyo laudo se impone por el compromiso adquirido.

ANEXO I- Tablas salariales

GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PRORRATA PAGAS EXTRAS MENSUAL
Funciones:			
Oficial 1ª Administración	16.011,90	1.067,46	266,87
Oficial 2ª Administración	14.276,10	951,74	237,94
Auxiliar Administrativo	12.754,65	850,31	212,58
GRUPO PROFESIONAL OPERACIONES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PRORRATA PAGAS EXTRAS
Funciones:			
Encargado	16.195,95	1.079,73	269,93
Oficial 1ª	15.235,35	1.015,69	253,92
Oficial 2ª	14.276,10	951,74	237,94
Oficial 3ª	13.500,00	900,00	225,00
Peón	12.754,65	850,31	212,58

