



C/ Juan de Mena 18, 46008 Valencia
Teléfono 96 391 91 47

C/Periodista Azzati 9-15, 46002 Valencia
Teléfono y Fax 96 394 34 94

CONVENIO COLECTIVO

NATRACEUTICAL S.A.

2008, 2009 y 2010



CONVENIO COLECTIVO DE NATRACEUTICAL INDUSTRIAL, S.L.U. AÑOS 2008, 2009 Y 2010.

ART. 1.- ÁMBITO DEL CONVENIO

El presente convenio afecta a la totalidad de la plantilla de la Empresa NATRACEUTICAL INDUSTRIAL S.L.U. sita en Quart de Poblet, Camí de Torrent a Ribarroja s/n. y a los centros de trabajo que se constituyan.

Esta empresa realiza actividades de fabricación de derivados del cacao, extracción de productos naturales, alcaloides, otros productos similares a los anteriores y fabricación de enmienda orgánica derivados de los subproductos anteriores, sin perjuicio de realizar cuantas tareas administrativas o técnicas se consideran auxiliares para la obtención de dichos productos.

ART. 2.- VIGENCIA

El presente convenio surte efectos desde el uno de Enero de dos mil ocho y estará en vigor hasta el treinta y uno de Diciembre de dos mil diez.

ART. 3.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las tareas que desarrollan, y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales, dentro de las divisiones orgánicas en que se descompone esta empresa de personal de producción y taller, personal técnico, personal comercial y administrativo y personal subalterno.

ART. 4.- FACTORES DE ENCUADRAMIENTO.

1.- El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimiento, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y validación de normas.

2.- Para la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

Conocimiento y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación entre distintas clases de tareas de distintas áreas productivas y su coordinación y, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Validación de normas: Factor que tiene en consideración el mayor o menor grado de asimilación y comprensión y aplicación de la normativa legal vigente en todos aquellos aspectos relacionados

con la actividad industrial en que se desenvuelve la tarea encomendada, con especial énfasis en la responsabilidad del aseguramiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y calidad del proceso y del producto.

ART. 5.- GRUPOS PROFESIONALES

I.- Grupo Profesional 1.

1.- Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2.- Formación: Estudios primarios más experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente. Realización de curso de seguridad básica.

3.- Se asimila con este grupo, la categoría profesional de peón.

II.- Grupo Profesional 2.

1.- Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que necesitan de cierto grado de supervisión y aprobación, que normalmente exige conocimientos de carácter elemental y un período breve de adaptación.

2.- Formación: Formación Profesional Grado Medio (técnico especialista), nivel de estudios equivalentes a la E.S.O. conocimiento práctico en el área de producción correspondiente. Realización de cursos de seguridad básica.

3.- Con este grupo se corresponderían las categorías de ayudante, especialista, auxiliar de laboratorio y auxiliar administrativo.

III.- Grupo Profesional 3.

1.- Criterios Generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2.- Formación: Formación profesional Grado Medio (técnico especialista), nivel de estudios equivalente a la E.S.O. Experiencia específica en el puesto de trabajo de seis meses como especialista. Realización de cursos sobre calidad y de seguridad básica.

3.- Se corresponden con este grupo las categorías de oficial de 3ª, auxiliar de 1ª laboratorio, auxiliar de 1ª administrativo y almacenero.

IV.- Grupo Profesional 4.

1.- Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2.- Formación: Formación Profesional Grado Superior (técnico superior), estudios equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente y experiencia adecuada en la realización de estas tareas, complementada con formación teórica y práctica específica en el puesto de trabajo y relativa al área de producción correspondiente.

Realización de cursos de calidad, y de seguridad a nivel básico.

3.- Se corresponderían con este grupo las categorías de oficial de 2ª, delineante de 2ª, oficial 2ª laboratorio y oficial 2ª administrativo.

V.- Grupo Profesional 5.

1.- Criterios Generales: Además de realizar las tareas que como criterios generales se establecen en el grupo 4 anterior, desarrollan o pueden desarrollar funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estudio organizativo menor.

Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Ha de estar en

condiciones de conocer la normativa de seguridad, preocupándose del cumplimiento de las normas por parte de sus subordinados.

2.- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional Grado Superior, completada con una experiencia específica en el puesto de trabajo. Ha de tener cursos de calidad, seguridad e higiene, y manipulador de calderas.

3.- Se corresponden con este grupo las categorías de oficial 1ª, delineante 1ª, ayudante técnico de laboratorio y oficial 1ª administrativo.

VI. Grupo Profesional 6.

1.- Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2.- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos equivalentes a Formación Profesional Grado Superior o Bachillerato Unificado Polivalente, o estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo, y, especialmente, en las distintas áreas de producción de la empresa y una experiencia adecuada a las tareas correspondientes a este grupo. Ha de aplicar la normativa en materia de seguridad e higiene integrándola en todos los procesos productivos.

3.- Se corresponde la categoría de Supervisor.

VII. Grupo Profesional 7.

1.- Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional "0" o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2.- Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Ingeniería Técnica Industrial o superior, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo aun cuando sea en otras empresas. Conocimientos de informática (Hojas de cálculo, tratamiento de textos, etc.). Debe haber realizado curso de Calidad, Seguridad e Higiene, operador de procesos y manipulador calderas.

3.- Le correspondería a este grupo la categoría de Responsable de Área.

Todos los trabajadores estarán integrados en los grupos profesionales citados y estarán en disposición de realizar y obtener todos aquellos cursos o títulos que la legislación exija para el desarrollo de sus tareas, comprometiéndose la empresa en la realización de los mismos, en los casos que proceda.

ART. 6.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA.

1.- El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este

sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Dentro de cada grupo profesional podrá establecerse otras divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3.- La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Se establece el pacto de movilidad geográfica, entendiendo como tal los desplazamientos por eventualidad de trabajo en filiales del

Grupo Natra, por un periodo máximo de tres meses y compensando económicamente los siguientes supuestos:

Mayor tiempo de ida y vuelta al centro de trabajo.

Gastos de locomoción.

Gastos de comida y pernoctación.

Cualquier otro gasto justificado que se derive de tal desplazamiento.

En todo caso para ordenar la movilidad geográfica se estará en cuanto al procedimiento a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

ART.7.- COLOCACIÓN.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato de aprendizaje y prácticas.

En el último trimestre de cada año la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores analizarán la evolución de la plantilla durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Cuando algún puesto de trabajo de la empresa esté ocupado por personal de otra empresa y sujeto al círculo rector de ésta, durante más de seis meses, éste puesto pasará a ser de nueva contratación laboral por parte de la empresa titular, siempre y cuando en este puesto se realicen funciones que sean objeto de la misma.

En los ascensos a categorías laborales hasta oficial de primera inclusive, la empresa hará pública la convocatoria y la presentará al Comité de empresa, para que en el plazo que se proponga, se formalicen peticiones de los trabajadores al efecto. Cerrada la lista de admisión de solicitudes, la representación del Comité y de la Dirección se reunirán en plazo máximo de una semana y en sesión única para deliberar qué solicitudes merecen el referido ascenso, y en caso de desacuerdo, prevalecerá el voto de calidad de la representación de la Dirección. En el supuesto de que todas las solicitudes sean rechazadas por falta de méritos o cualificaciones necesarias, se reserva la Dirección ascender a aquellos que considere adecuados, siempre con el consentimiento de éstos.

ART. 8.- JORNADA.

Se establece que la jornada anual de tiempo efectivo de trabajo será de acuerdo con la siguiente escala:

Para 2008, en 1.750 horas.

Para 2009, en 1.750 horas.

Para 2010, en 1.750 horas.

Aquellos trabajadores que tuvieren como derecho adquirido una jornada anual más reducida, les será respetada. Para los trabajadores eventuales su jornada de trabajo será proporcional al tiempo que ha sido contratado.

Debido a que la fábrica opera en "proceso continuo" en todas sus instalaciones, el personal de trabajo en producción distribuirá su jornada de lunes a domingo, de tal forma que los descansos entre jornadas y el semanal se podrán computar por periodos de hasta cuatro semanas. (Art. 19 de Real Decreto 1.561/1.995 de 21 de Septiembre). Dicho trabajo, a partir de la entrada en vigor de este convenio, se desarrollará en régimen de turnos rotativos iguales de hasta un número de cuatro, procurando el reparto equitativo entre ellos de los días de trabajo de carácter festivo, así como los sábados o domingos.

El resto del personal distribuirá su jornada de lunes a viernes.

Para técnicos y administrativos, se establece una jornada intensiva para los viernes, recuperando las horas en el resto de la semana y en el supuesto de que no se hubiere podido completar la recuperación, se efectuaría el último viernes del mes por la tarde.

Los trabajadores de producción con jornada de lunes a viernes, para su modificación, necesitará del trámite correspondiente previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 9.- VACACIONES: CALENDARIO LABORAL

Los días de vacaciones serán un total de 30 días naturales para toda la plantilla, de los cuales se disfrutarán: 28 días naturales ininterrumpidos durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre y los dos días restantes en Navidad.

De estos 28 días naturales, catorce días (2 semanas) serán disfrutados ininterrumpidamente en Agosto. La parte proporcional en función de los servicios prestados con anterioridad a su disfrute dentro del año natural. El calendario laboral se elaborará durante el último mes de cada año y su contenido anual se extenderá hasta el 31 de Diciembre del año siguiente. Este calendario será elaborado de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en caso de no alcanzarse éste, la empresa podrá ejecutar el propuesto por ella hasta que la Autoridad competente resuelva lo procedente. En la retribución correspondiente al mes de vacaciones se incluirán, además del salario base, los pluses o complementos que procedan, calculados según la media de los meses anteriores Mayo y Junio, en jornada de trabajo normal o habitual. Esta media se abonará cuando finalice el trabajador la totalidad de las vacaciones. En el período de vacaciones del trabajador, éste percibirá los pluses o complementos que procedan según lo realmente trabajado.

Empresa y comité se reunirán cada año en abril, antes del día 20 del mismo, para tratar las vacaciones del personal.

ART. 10.- LICENCIAS

El trabajador, avisando con la mayor antelación posible, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en los casos de matrimonio. Se reconocerá el derecho de licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales, como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico.

b) Dos días, mínimo uno de ellos laborable, por nacimiento de hijos/ as, que podrán ser prorrogados por dos días más, en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

En el supuesto de hospitalización, el trabajador comunicará a la empresa, las fechas en que de forma consecutiva, pero siempre mientras dure el mencionado hecho causante, utilizará los días de licencia retribuida. En todo caso, al tiempo del disfrute de esta licencia se deberá justificar que la persona que dio lugar a la misma, continúa hospitalizada.

c) Dos días, mínimo uno de ellos laborable, en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos cónyuge o hermano del trabajador, así como los de su cónyuge, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie desplazamiento al efecto.

d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

g) 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.

h) Dieciséis horas anuales para acompañar a hijos con declaración de minusvalía al médico de la Seguridad Social. También para acompañar un hijo menor de 14 años al pediatra de la Seguridad Social.

En ambos casos, siempre que la consulta del médico coincida con tiempo de trabajo.

i) 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, coincidiendo con el horario de visita y preavisando a la empresa como mínimo con tres días hábiles de antelación.

ART. 11.- CONSULTA MÉDICA

Cuando por razón de enfermedad del trabajador precise la asistencia a consultorio médico, bien de la Seguridad Social o bien al médico de empresa, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado. Los trabajadores procuraran que la asistencia al consultorio se produzca en horas que no coincida con su horario laboral.

ART. 12.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

UNO.- Se establece el siguiente incremento salarial:

Para el año 2008, incremento del 0,5% sobre el I.P.C. Real.

Para el año 2009, incremento del 0,75% sobre el I.P.C. Real.

Para el año 2010, incremento del 1% sobre el I.P.C. Real.

Para el año 2008 las retribuciones del personal son las que con carácter general se establecen en las tablas salariales, que como anexo se incorporan a este convenio, divididas por categorías laborales. Los incrementos de cada año se practicarán sobre las tablas actualizadas del año anterior.

Durante cada año de vigencia y en el mes de enero se incrementarán los salarios con el IPC previsto más la mejora pactada, sobre los salarios definitivos del año anterior.

DOS.- Revisión salarial:

Durante cada año de vigencia del convenio se aplicará una revisión salarial por la diferencia del IPC previsto y el IPC real al 31 de Diciembre de cada año, aplicándose una liquidación si la hubiere a favor de los trabajadores sobre el exceso y desde enero de cada año en cuestión.

TRES.- Se establecen dos pagas extras al año, que se abonarán, cada una, en los meses de Junio y Diciembre, tal y como figura en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores. La cuantía de tales pagas será igual al salario mensual indicado en la columna II de las tablas salariales que figuran en el anexo, mas una catorceava parte del plus consolidado de antigüedad.

CUATRO.- El nivel retributivo, que en anexo se acompaña a este convenio, recoge los siguientes conceptos retributivos:

En la columna I el salario base diario.

En la columna II el salario base mensual.

La columna III se recoge el importe de la paga extraordinaria para cada categoría.

La columna IV, recoge el plus de turnos.

La columna V recoge el plus de nocturnidad para aquellas categorías que puedan desarrollar su actividad dentro del periodo nocturno.

La columna VI recoge el importe de la hora extraordinaria de Lunes a Viernes.

La columna VII recoge el plus promoción económica.

La columna VIII recoge el salario anual incluidas las pagas extraordinarias.

ART.13.- COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD

A la vista del tratamiento dado por la normativa laboral al complemento de antigüedad, a partir del 1 de Enero de 1.998 se suprime dicho concepto de las retribuciones del trabajador, respetándose los derechos adquiridos. A estos efectos se establece:

UNO.- Los trabajadores que a fecha 1 de Enero de 1.998, hubieran percibido el complemento por antigüedad, su importe consolidado se denominará plus de antigüedad consolidada. Su importe anual se dividirá por catorce, abonándose cada una de ellas en las mensualidades ordinarias y las dos extraordinarias. Su importe seguirá actualizándose con arreglo al mismo IPC aplicado a las tablas salariales más el incremento previsto en este convenio para cada uno de los años de vigencia.

DOS.- A partir del 1 de Enero del año 2.001, todos los trabajadores percibirán una paga que se abonará en el mes de marzo de cada año, denominada plus de promoción económica.

Para el año 2008, será de 17 días de salario base.

Para el año 2009, será de 17 días de salario base.

Para el año 2010, será de 18 días de salario base.

TRES.- El plus de antigüedad consolidada, no será compensable ni absorbible.

ART. 14.- PLUS DE NOCTURNIDAD

El plus de nocturnidad está regulado para aquellos trabajadores con jornada nocturna, comprendida entre las 22'00 horas y las 6'00 horas. Su importe calculado por hora trabajada se fija para el año 2008 en la cantidad de 1,2035 Euros/hora para todas las categorías de la tabla salarial. Para los años 2009 y 2010 este importe se actualizará, durante la vigencia del convenio, con la subida del I.P.C. real más el porcentaje adicional,

ART. 15.- PLUS DE TURNOS

Los trabajadores sujetos al régimen de turnos a que se refiere el artículo ocho, percibirán un plus por su pertenencia a dichos turnos rotativos que les compensará la dedicación a este régimen de trabajo comprendiendo los turnos realizados dentro de la jornada de lunes a domingo. El importe de este plus para cada categoría es el que figura en la columna IV del anexo, y que se corresponde con el 7% del salario base. El mismo plus tendrá derecho a percibirlo el trabajador si

la empresa, por razones organizativas, decidiera temporalmente que la prestación del servicio la realizara fuera del sistema de turnos.

ART. 16.- PLUS DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Los trabajadores sujetos al régimen del cuarto turno, percibirán un plus por su pertenencia a este régimen de trabajo comprendiendo los turnos efectivos realizados dentro de la jornada de lunes a domingo.

El importe de este plus para cada categoría es de 10 € por día efectivamente trabajado en sábados, domingos y festivos nacionales, autonómicos o locales reflejado en el calendario laboral acordado con la empresa.

No se abonará este plus en el caso de que la prestación efectiva del trabajador se realizara fuera del sistema del cuarto turno, o aún teniendo establecido trabajar al cuarto turno por calendario se modificara su jornada temporalmente a tres turnos u otra.

ART. 17.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

Se establece un incentivo en función de la cantidad y calidad del trabajo, cuyo importe oscilará entre el 0% y el 27% del salario base mensual que tenga cada cual (columna II) de la tabla salarial, sin incluir pagas extraordinarias ni el complemento por antigüedad consolidado ni ningún otro plus o complemento y de acuerdo con las normas siguientes:

a) Con periodicidad mensual o trimestral, la empresa indicará los valores productivos por instalaciones para delimitar siete puntos porcentuales, o sea, el 25%. En las secciones de fabricación la valoración responde a unos niveles mínimos de unidades productivas alcanzadas en cada una de las instalaciones en función de la materia prima, así como al nivel de calidad mínimo establecido para cada caso de acuerdo con la reglamentación interna de la empresa. En consecuencia, guardará relación con la pérdida de horas de producción y calidad del turno o sección.

b) El otro 75%, o sea, veinte puntos porcentuales, guardará relación con la actuación individual de cada operario, en función del cuidado y atención de las maquinas e instalaciones que se le asignarían dentro de su sección, información de averías por partes documentales, higiene y limpieza del entorno, seguimiento de normas de seguridad, cumplimiento de las normas específicas del superior, y siempre en proporción al cuidado razonable exigido al trabajador.

c) Se constituirá una Comisión de seguimiento para el conocimiento y evolución de los "standard" y vigilancia del grado de cuidado y atención, en especial respecto del apartado b) anterior. Esta Comisión estará integrada por tres miembros, uno nombrado por la empresa, otro nombrado por el Comité de Empresa, y un tercero de entre el grupo de técnicos de mantenimiento.

d) Su abono será mensual.

e) Los efectos económicos de este plus surtirán efectos desde el 1 de Mayo de 2004.

ART. 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tomando en consideración la jornada anual prevista en este convenio para cada uno de sus años de vigencia, si fuera sobrepasada en su repercusión semanal se compensaría con descanso. Dicho descanso por hora extraordinaria tendrá un valor del 75% sobre la hora ordinaria equivaliendo por tanto a 105 minutos, es decir, una hora y cuarenta y cinco minutos, y lo disfrutará el trabajador en las fechas que lo solicite, dentro de los cuatro meses siguientes, siempre que no perjudique gravemente a la marcha de la empresa. Cuando no exista la compensación en descansos se abonará la hora extraordinaria con el recargo del 75% del valor de la hora ordinaria.

Salario anual para cada categoría de la tabla salarial

Jornada anual (X horas)

Dando como resultado el Valor de la hora ordinaria.

Valor de la hora ordinaria x 75%= Valor de la hora extra de lunes a viernes.

Cuando se vaya a realizar en Sábados, Domingos y Festivos, se pactará previamente a dichos días con el Comité de empresa el tanto por cien aplicable sobre la hora ordinaria, que en ningún caso será inferior al valor de la hora extra de lunes a viernes. Su realización será voluntaria.

ART. 19.- DESPLAZAMIENTOS

Los desplazamientos circunstanciales ordenados por la empresa a lugares distintos al centro de trabajo serán retribuidos de la siguiente forma:

Uno.- Si el desplazamiento exige ocupar tiempo fuera de la jornada ordinaria para acudir al lugar de que se trate, se abonará con arreglo al precio de la hora extraordinaria del empleado al que afecte.

Dos.- Si el empleado usa vehículo propio se abonará una cantidad por kilómetro coincidente con la fiscalmente aceptada para no considerar renta tal pago y siempre que el vehículo utilizado sea del empleado. En caso de desplazamiento con transportes públicos, si así lo hubiera determinado la Empresa, tan solo se abonará el gasto justificado.

Tres.- En cuanto a las dietas, éstas se abonarán si el empleado hubiere de permanecer fuera de la localidad de su residencia o la del domicilio de la empresa a una distancia mínima de 30 Kilómetros.

No procederá el pago de dieta alguna si el desplazamiento no abarca más de media jornada. Su importe, durante la vigencia de este convenio se cifra en 12,02 Euros día.

El trabajador tendrá derecho a cobrar kilometraje por asistir a reuniones, cursillos y reconocimientos médicos organizados por la empresa cuando se realicen en otro lugar diferente al de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral. Cuando las reuniones, cursillos y reconocimientos médicos se realicen en la empresa y dentro de la jornada laboral no se abonará kilometraje, cuando se realice fuera de la jornada laboral sí se abonará.

ART. 20.- PLUS DE PRESENCIA.

La empresa con el fin de reducir la incidencia del absentismo como causa de importantes problemas organizativos y funcionales, establece el pago de un plus de presencia con las siguientes reglas:

Uno.- A estos efectos se establece que el trabajador recibirá un plus anual de 330 Euros, distribuido en once mensualidades (en el mes de vacaciones no se percibirá este plus) que se abonará mensualmente, a razón de 30 Euros al mes. Este plus se abonará a mes vencido, una vez se conozcan las incidencias de absentismo producidas en dicho mes.

Dos.- Por cada día de ausencia total o parcial del trabajo en su puesto de trabajo, se descontará la cantidad de 30 Euros.

Tres.- No se considera absentismo las siguientes ausencias trabajo, siempre y cuando estén previa y debidamente justificadas:

-Matrimonio

-Nacimiento de hijo

-Fallecimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

-Traslado de domicilio habitual.

-Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

-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.

-Las 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.

-Las ausencias derivadas debido a accidentes laborales del trabajador.

- actos organizados y convocados por la propia empresa (reconocimientos médicos obligatorios, cursillos, charlas, proyección de películas, acciones formativas o actos similares)

-Ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o la decida el propio empresario, sea o no a instancias de los representantes de los trabajadores.

-Los permisos de maternidad/paternidad.

ART. 21.- AYUDAS SOCIALES

Uno.- Ayuda de estudios:

Se establece una aportación empresarial de 7.176 Euros, para ayuda de estudiantes y disminuidos físicos y psíquicos, hijos de empleados sujetos a tablas salariales y con seis meses de antigüedad en la empresa, desde Guardería hasta Bachiller o Formación Profesional para el año 2008 (este importe ya incluye el incremento de un 2% de IPC real más el porcentaje adicional de 0,5%). Para los años 2009 y 2010, este importe se actualizará durante la vigencia del convenio con la subida del IPC real más el porcentaje adicional.

Dos.- Póliza de seguros:

Se establece para todo el personal una póliza de asistencia sanitaria establecida con una entidad aseguradora de reconocido prestigio en el mercado con las condiciones generales existentes en el anterior convenio.

Tres.- Comedor:

La Empresa mantendrá las ayudas para el servicio de comedor de tal forma que el trabajador abonará el coste de los ingredientes, mientras que la empresa se hará cargo de los costes de mantenimiento del comedor, su conservación y los de confección de la comida. La imputación del coste de dichos ingredientes se realizará sobre la nómina en función de los días que se haya utilizado este servicio. La empresa podrá contratar este servicio a empresas especializadas.

Cuatro.- Plus transporte supresión autobús:

Habiéndose suprimido en Abril de 2007 el servicio de autobús (referido en convenio anterior), aquellos trabajadores a los que la empresa por este motivo reconoció el derecho a partir de abril de 2007 a percibir un plus llamado "Plus transporte supresión autobús", continuarán percibiéndolo.

Cinco.- Caja de Navidad:

La empresa entregará anualmente una Caja de Navidad a sus empleados que será elegida conjuntamente con el Comité de empresa, y su importe no será inferior a 90 Euros por empleado, por cada uno de los años de vigencia de este convenio.

ART. 22.- VESTUARIO LABORAL

La ropa de trabajo se gestiona por empresa externa, haciéndose cargo de reposiciones y lavado de la misma.

Al haber sido asumido el servicio de lavandería por parte de la empresa, desaparece la obligación de abonar plus alguno por dicho concepto.

ART. 23.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Todas aquellas mejoras de carácter retributivo que aparezcan o puedan aparecer en los convenios de ámbito provincial o nacional que nos afecten, o en las disposiciones oficiales de carácter general, como Estatuto de los Trabajadores, etc. quedarán absorbidas y compensadas por las superiores condiciones globales del presente convenio de empresa, consideradas en cómputo anual.

Todos aquellos empleados que en su contrato individual de trabajo tengan reconocidas superiores condiciones económicas o de cualquier otra índole, considerado en su conjunto y en cómputo anual, serán respetadas, sin que por tanto sean de aplicación los niveles retributivos de este convenio.

ART.24.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente en donde haya lugar a ello, como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

De entre la plantilla de trabajadores y por parte del Comité de Empresa, se elegirá al delegado de prevención en número que resulte de la aplicación de la escala del artículo 35 de la Ley 31/95 y que tendrá como facultades y competencias las señaladas en el artículo 36 de la misma Ley.

Se constituirá igualmente, un Comité de Seguridad y Salud que estará formado tal y como prevé el artículo 38 del texto legal antes citado.

ART.25.- JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

El trabajador, previa solicitud, podrá acogerse a la jubilación especial a los 64 años como medida de fomento de empleo siendo sustituido al tiempo de su cese por jubilación por otro trabajador, siempre que se cumplan las condiciones y los requisitos exigidos por la legislación vigente. En lo no regulado en este apartado se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2007 y resto de legislación vigente.

ART.26.- USO CORRECTO DE ELEMENTOS INFORMATICOS U OTROS DE LA EMPRESA

En cualquier momento la empresa queda facultada para comprobar la correcta utilización de los elementos informáticos puestos a disposición del trabajador y en su caso, a revisar la información relativa a los accesos a Internet de los empleados, páginas a las que se acceden, tiempo de conexión, archivos visitados, frecuencia de uso, etc. de acuerdo con la legislación vigente y las políticas establecidas por la empresa al efecto.

La empresa y el trabajador deberán cumplir los preceptos de la Ley Orgánica de Protección de Datos según se establece en las normas del reglamento interno de la compañía.

ART. 27.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

1. Las 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. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas por acuerdo entre empresa y trabajadora.

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

Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad.

El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

4. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 2.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28.- EXCEDENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES

Suponen la suspensión de contrato de trabajo sin derecho a remuneración en las siguientes circunstancias y por determinados tiempos:

- Por cuidado de hijos biológicos: 3 años como máximo. Sus efectos son que durante el primer año tienes derecho a la reserva de tu puesto de trabajo y se considera como período de cotización efectiva.

Sin embargo, el tiempo restante tienes derecho a reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Por cuidado de adoptados y/o acogidos: 3 años como máximo desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

- Por cuidado de familiares hasta segundo grado: Una duración no superior a un año.

Otras medidas de protección a la familia:

- Protección frente al despido.

- Despidos nulos en los períodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad / paternidad o riesgo durante el embarazo;

En los casos de trabajadoras embarazadas, incluso durante el período de prueba. Durante los períodos de disfrute de permisos familiares, reducciones de jornada, o en situación de excedencia por cuidado de familiares.

– Faltas de asistencia al trabajo: No pueden considerarse ausencias injustificadas y por lo tanto, susceptibles de ser causa de despido, las debidas a supuestos de maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el mismo, parto o lactancia. Protección frente a la movilidad geográfica: Si por el traslado a instancias del empresario uno de los cónyuges ha de cambiar de residencia, el otro, si trabaja en la misma empresa, tendrá derecho a ser trasladado a la misma localidad, si hubiere puesto de trabajo en ella.

ART. 29.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida por la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de resolución por la que se declare invalidez permanente.

3. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que tuviera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a

instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derechos a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere el apartado, así como los previstos en el siguiente apartado en el artículo 48 bis.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

ART.30.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se indican:

REGIMEN DISCIPLINARIO

1º. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y Empresa.

2º. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa o persona que la represente, de acuerdo con la graduación que se establece en los artículos siguientes.

3º. Toda falta cometida por el trabajador se clasificará en leve, grave o muy grave.

4º. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

5º. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1º. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 20 minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificada, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trabajo con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que fuese responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- i) No presentar en el plazo máximo de 48 horas la documentación original referente a todo tipo de justificantes, ya sea por impuntualidad al trabajo, por ausencia, por cambios de residencia o domicilio, en definitiva la justificación por cualquier tipo de ausencia.

2º. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta 60 minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del apartado 3º.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso se considerarán como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículo, y en general, bienes de la Empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada observancia que no produzca grave perjuicio a la Empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

p) El uso incorrecto de elementos informáticos u otros de la empresa, tal y como se especifica en el art. 26 de este convenio.

q) El incumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de datos.

3º. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o, en veinte durante un año, debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos durante un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligación reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios mínimos pactados en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en material de seguridad laboral, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

o) El originar riñas en el centro de trabajo con los compañeros de trabajo (cualquier trabajador de la compañía), así como con clientes, proveedores y cualquier persona externa de la empresa.

p) Incumplir la prohibición expresa de fumar en todo el centro de trabajo (sean espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen o no actividades laborales y/o productivas).

- q) La utilización de medios informáticos u otros medios propiedad de la empresa, así como correo electrónico, intranet, Internet y cualquier otro medio que se utilice para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
- r) Ocultar información y/o no comunicar por escrito a la empresa hechos, conductas etc. que hayan sido presenciadas por cualquier trabajador de la misma y que pueda suponer algún perjuicio al correcto funcionamiento de la compañía y/o al trabajador.
- s) El incumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de datos, que por su especial gravedad entrañe elevado riesgo y/o multa para la empresa o alguno de sus miembros.

ART. 31.- REGIMEN SANCIONADOR

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:
 - a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, o despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en el expediente personal quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.
3. En materia de prescripción de las faltas se aplicará el art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, o sea, las leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
4. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción Laboral.

ART. 32.- COMITÉ DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocerá a los Comités de Empresa, las siguientes funciones:

Ser informados anualmente y documentalmente por la dirección de la empresa, del balance y la cuenta de resultados.

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

A requerimiento por escrito del trabajador afectado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que se designe al efecto por el trabajador.

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total previsto en el art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, que hasta 100 trabajadores son de 15 horas mensuales. Esta acumulación se podrá efectuar mes a mes.

ART. 33.- FORMACIÓN

Dar formación en seguridad a los trabajadores es una obligación recogida en el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y clave de la efectividad del deber de prevención empresarial al estar establecido en el art. 19.4 del Estatuto de los Trabajadores y que se corresponde con el art. 12.1 de la Directiva 89/391/CEE.

El trabajador no se puede negar sin causa justificada a participar en cursos de formación o planes de emergencia. La empresa es libre, con justificación, de programar los cursos fuera de la jornada

de trabajo con reducción del tiempo invertido de su jornada laboral anual y solo por pacto, su compensación económica como horas extras. La falta injustificada en participar en los cursos de formación es un incumplimiento contractual sancionable.

ART. 34.- COMISIÓN MIXTA

Para resolver, si fuera preciso, sobre las dudas que puedan surgir en la interpretación de alguna de las cláusulas del presente convenio, se crea una Comisión Mixta de régimen interior, a cuyo arbitraje se someterá la duda de que se trate, y que al mismo tiempo efectuará una labor de seguimiento y vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.

La citada Comisión estará compuesta por cuatro miembros, que serán designados, respectivamente, dos por el Comité de Empresa y otros dos por la Dirección de la Empresa. La designación será para cada caso concreto que se plantee por las partes, pudiendo estar asistidos los designados por asesores.

Esa comisión también estará encargada de averiguar, interpretar, informar, etc., sobre temas conflictivos que puedan surgir, al margen de los temas referentes al convenio.

ART. 35.- DENUNCIA Y PRORROGA

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio un mes antes de finalizar la vigencia del actual. Para el supuesto que en las negociaciones del futuro convenio no se llegue a un acuerdo antes de la fecha de expiración del actual, este convenio, con todas sus condiciones, se entenderá automáticamente prorrogado hasta tanto no se llegue a un acuerdo que lo sustituya.

ART. 36.- REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN

Ambas partes negociadoras acuerdan remitir el texto del presente convenio de empresa a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.- ENTRADA EN VIGOR

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.- EFECTOS ECONÓMICOS

Los efectos económicos que proceda, se retrotraen a la fecha del 1 de enero de 2008.



INTERSINDICAL
≡ VALENCIANA



INTERSINDICAL
≡ VALENCIANA