

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

3191 *Convenio Colectivo "Gartorel, S.L."*

Edicto

REFERENCIA: C. de Trabajo.
Convenios Colectivos
CÓDIGO CONVENIO: 23100322012016.

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa "GARTOREL, S.L.", recibido en esta Delegación Territorial en fecha 9 de junio de 2016, suscrito por la Comisión Negociadora el día 31 de mayo de 2016, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 1 de Julio de 2016.-El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Antonio de la Torre Olid.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GARTOREL, S.L.

Artículo 1.º.-Ambito de Aplicación.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la Empresa GARTOREL, S.L., dedicada a la fabricación de otros componentes piezas y accesorios para vehículos de

motor (CNAE 2932).

Artículo 2.º.-Ambito Personal.

Lo establecido en el presente convenio afectará a todos los empleados (presentes y futuros) que presten servicios laborales en la empresa GARTOREL, S.L., con excepción del personal directivo a quien no le sea de aplicación directa el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º.-Ambito Territorial.

El convenio afectará al único centro de trabajo existente en la actualidad en la empresa Gartorel, S.L. y que se encuentra en la ciudad de La Carolina (Jaén). Ello no obstante si en un futuro y durante el período de vigencia del convenio se abrieran nuevos centros de trabajo por la empresa, será igualmente de aplicación a los mismos en tanto en cuanto no se proceda a la negociación de un nuevo convenio de empresa o del centro de trabajo en cuestión.

Artículo 4.º.-Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Mayo de 2016 y desplegará sus efectos hasta el 31 de diciembre de 2017. El Convenio se considerará prorrogado por años naturales si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento, continuando vigente hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 5.º.-Unidad del Convenio y Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, considerase nulo algún artículo, se considerará nulo todo el Convenio Colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo en el plazo improrrogable de 15 días naturales, no modificándose lo pactado hasta tanto no sea sustituido por la nueva redacción.

Artículo 6.º.-Compensación y Absorción

El contenido de este Convenio y las condiciones en el mismo establecidas compensarán y absorberán las disfrutadas hasta ahora a título individual por el personal, sea cual fuere su origen, denominación o carácter, tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, por conceptos heterogéneos.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o parte de los conceptos pactados solo tendrán eficacia si, globalmente, superan el nivel de este. En caso contrario, se podrán considerar absorbidos.

Artículo 7.º.-Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde sólo a la Dirección de la Empresa, dentro de la Legislación vigente. Su objeto es alcanzar un nivel óptimo de productividad que podrá ser realidad cuando se emplee una buena actitud y responsabilidad, de Empresa y trabajadores.

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

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

Artículo 8.º.-Derecho Supletorio.

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

Artículo 9.º.-Personal Contratado.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia. Cuando la empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo, podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso a través de los métodos que considere oportunos o a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con una antelación mínima de 15 días.

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

Artículo 10.º.-Modalidades de Contratación.

La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria y conforme a las previsiones de este Convenio.

La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente justifican dicha temporalidad, procurándose, en la medida de posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos; quedando facultada expresamente la empresa para la utilización de cualquier tipo de medida de fomento de empleo establecida en la ley y/o que pueda establecerse en un futuro.

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

Los contratos para obra o servicio determinado podrán utilizarse para cubrir aquellos servicios o actividades que Gartorel, S.L. hubiera asumido en virtud de convenio, concierto, contrata o subcontrata, vinculándose en tal caso a la duración del contrato al convenio, concierto, contrata o subcontrata.

Contratación a tiempo parcial. Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal. Los contratos a tiempo parcial se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente y por lo dispuesto en el presente párrafo. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, y, en este último caso, se podrán efectuar hasta dos interrupciones en la jornada diaria.

En materia de horas complementarias se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 60% de las horas ordinarias contratadas, con los demás límites que fije la normativa vigente. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el porcentaje máximo sobre la jornada ordinaria en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa. Las horas complementarias anuales podrán distribuirse o concertarse libremente a lo largo del año o en períodos concretos. Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de períodos concretos en el año, podrán transferirse aquellas horas no consumidas a períodos subsiguientes, incluso de distinto año.

La empresa comunicará al trabajador con 24 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

Artículo 11.º.-Período de Prueba.

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

Grupos profesional 1: seis meses.

Grupos profesionales 2 y 3: dos meses

Grupos profesionales 4 y 5: 1 mes

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

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

Artículo 12.º.-Clasificación Profesional.

Con motivo de establecer una adecuada relación entre los puestos de trabajo existentes en la empresa Gartorel, S.L. y el sistema de clasificación profesional que sirva de referencia en el futuro de las relaciones laborales, se establecen cinco grupos profesionales cuyas características definitorias se enumeran a continuación, así como los puestos incluidos en cada uno de dichos grupos profesionales

GRUPO PROFESIONAL I Criterios generales.-Se encuadran en este Grupo profesional aquellas personas que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan sus tareas sobre la base de unos objetivos globales ya definidos.

A título de ejemplo, se incluyen en este grupo profesional todas aquellas actividades que, por analogía, sean asimilables a las de: Jefe de Producción.

GRUPO PROFESIONAL II Criterios generales.-Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. A título de ejemplo, se incluyen en este grupo profesional todas aquellas actividades que, por analogía, sean asimilables a las de: Encargado, Oficial Especial.

GRUPO PROFESIONAL III Criterios generales.-Se encuadran en este Grupo profesional aquellas personas que, sin responsabilidad de mando, realizan tareas en un marco de instrucciones precisas con complejidad técnica media y con cierta autonomía dentro del proceso. A título de ejemplo, se incluyen en este grupo profesional todas aquellas actividades que, por analogía, sean asimilables a las de: Oficial, Administrativo.

GRUPO PROFESIONAL IV Criterios generales.-Se encuadran en este Grupo profesional aquellas personas que, sin responsabilidad de mando, realizan tareas en un marco de instrucciones precisas con complejidad técnica baja y sin autonomía dentro del proceso. A título de ejemplo, se incluyen en este grupo profesional todas aquellas actividades que, por analogía, sean asimilables a las de: Especialista, Auxiliar Administrativo.

GRUPO PROFESIONAL V Criterios generales.-Se encuadran en este Grupo profesional aquellas personas que realizan tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, siguiendo instrucciones específicas claramente establecidas; pudiendo necesitar un período de adaptación. A título de ejemplo, se incluyen en este grupo profesional todas aquellas actividades que, por analogía, sean asimilables a las de: Peón, Limpiadora.

Artículo 13.º.-Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

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

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

Artículo 14.º.-Régimen Salarial.

Al personal incluido en este Convenio se le aplicarán las retribuciones que les correspondan, en función del Grupo profesional al que pertenezcan, de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente Convenio, integradas por los siguientes conceptos:

1.-*Salario Base.* Es la parte de retribución del trabajador o trabajadora, fijada por unidad de tiempo, que se percibe o distribuye en 12 mensualidades ordinarias y 2 pagas

extraordinarias y cuya cuantía para cada grupo profesional aparece reflejada en la Tabla Salarial del Anexo I.

Si la jornada que realiza el trabajador o trabajadora fuese a tiempo parcial, el salario base establecido en la Tabla Salarial de este convenio se reducirá proporcionalmente, tomando como base del cálculo la jornada de 40 horas semanales.

2.-Plus de Productividad: Se abonará siempre y cuando se cumpla con el 100% de cantidad y calidad en cada una de las referencias asignadas en cada momento a los trabajadores que estime oportuno el responsable de producción o la dirección en su caso.

a) Cuando el trabajador consiga superar el 100% de su producción, a este se le pagará cada una de las piezas que exceda de su producción mínima, siempre y cuando estas estén correctamente terminadas y aceptadas, según pautas de cada uno de los procesos de cada referencia y pieza en concreto.

El total a percibir por estas piezas será abonado en la nómina del mes siguiente de su realización

b) El no cumplir con la producción mínima exigida por la dirección de la empresa, siempre que sea imputable al trabajador, podrá, previo consenso con la RLT, ser objeto de sanción disciplinaria. 3 este artículo quedará en suspenso cuando exista una situación objetiva de falta real de trabajo, y quedará restablecido una vez dicha situación haya sido subsanada. Ante cualquier discrepancia entre las posibles decisiones de la empresa y los intereses de los trabajadores se convocará a la comisión paritaria para buscar las soluciones más razonables posibles.

3.-Plus de Turnicidad: Este plus retribuye la realización de funciones a jornada de turno continuado definida en el artículo 17, siendo su importe, igual para todos los grupos profesionales, de 720 € anuales (o la parte proporcional a los días de adscripción a dicho sistema de trabajo) distribuido o pagadero de igual forma que el salario base. Este plus incluye la compensación o plus de trabajo nocturno, de tal forma que quien perciba este plus de "turnicidad" no percibirá en ningún caso el plus de "nocturnidad"

4.-Plus de nocturnidad: Aquellos trabajadores que, sin tener jornada a turno continuado, presten su trabajo durante horario nocturno (de 22:00 horas a 6:00 horas del día siguiente) y su salario no se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento salarial (por cada día trabajado en dicho horario) equivalente al 5% del salario base establecido para su grupo o categoría profesional, abonándose juntamente y de igual forma que éste.

5.-Complemento de desplazamiento: Los trabajadores de Gartorel, S.L. que, como consecuencia de una subcontratación de servicios, realicen trabajos en las instalaciones de otras empresas, se les abonará un complemento no inferior a 4 € por jornada completa trabajada en dichas instalaciones. El complemento se abonará en la nómina correspondiente al mes en que se hayan realizado los trabajos.

6.-Anticipos: El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe de su retribución total mensual, en un plazo máximo de siete días hábiles desde el momento de la formal solicitud del anticipo a

cuenta.

7.-Revisión Salarial: Durante el año 2.017 los salarios no experimentarán incremento alguno respecto a los percibidos por cada trabajador durante el año 2.016 y de conformidad a los parámetros o valores establecidos en este texto. Ello no obstante, si el importe de salario fuese inferior al del Salario Mínimo Interprofesional fijado por el Estado, se percibirá en todo caso este último.

Artículo 15.º.-Pagas Extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario base acordada en las tablas salariales para cada grupo o categoría profesional. Las mencionadas gratificaciones extraordinarias se abonarán prorrateadas durante las 12 mensualidades del año.

Artículo 16.º.-Liquidación del Salario:

Las retribuciones se liquidarán y abonarán mensualmente por períodos vencidos antes del día 10 del mes siguiente. La empresa podrá abonar los salarios en efectivo, mediante cheque, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera.

Artículo 17.º.-Jornada Laboral.

La jornada de trabajo será de 1.820 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, pudiéndose prestar mediante los sistemas de trabajo normal y a turnos continuados, de acuerdo con los siguientes cuadros horarios:

1.-Personal a jornada normal. Se prestará ordinariamente de lunes a viernes (si bien cabe la posibilidad de que se pueda utilizar los sábados por aplicación de distribución irregular de la jornada) en jornada partida de mañana y tarde con los siguientes horarios:

Personal de Administración: de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00
Resto: de 8:30 a 13:30 horas y de 15:30 a 18:30

Los sábados que en su caso se utilicen, por aplicación de distribución irregular de la jornada, solamente se trabajará en jornada de mañana y con idénticos horarios a las anteriormente indicadas.

2) Personal a jornada continuada y/o turnos: Se prestará de lunes a viernes, pudiéndose establecer por la empresa dos o en su caso, tres turnos, fijos o rotativos que en todo caso disfrutarán de un descanso intermedio de 15 minutos que no será considerado tiempo efectivo de trabajo), con los siguientes horarios:

Primer turno: de 6 h. a 14 h
Segundo turno: de 14 h. a 22 h.
Tercer turno: de 22 h. a 6 h.

Los trabajadores que tuvieran que realizar turno de noche (tercer turno) tendrán derecho al

percibo, por cada día trabajado en dicho turno, de un complemento salarial equivalente el 5% del salario base establecido para su grupo o categoría profesional.

3.-Jornadas especiales y/o específicas: Quedan al margen de los anteriores sistemas de jornada o cuadros horarios, aquellos trabajadores que por su peculiar puesto de trabajo o funciones les sea de aplicación el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo; tales como ocurre con los conductores, porteros, etc.

En todo caso, el tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo

4.-Calendario: La Empresa elaborará el calendario laboral anual en el cuál se incluirán los sábados que correspondan en cada caso para completar las jornadas efectivas anuales y/o a utilizar por la aplicación de la distribución irregular de la jornada. La Representación Legal de los Trabajadores será consultada, y en su caso, emitirá informe previo a la elaboración de dicho calendario.

En el supuesto de que razones técnicas u organizativas hicieran necesario el establecimiento de nuevas normas sobre jornadas, horarios o turnos y, en consecuencia la modificación de las establecidas en este artículo, la Empresa se reserva el derecho a llevarlas a efecto, de acuerdo con la legislación vigente.

5.-Distribución irregular de la jornada Sobre el calendario que rija en la empresa, la Dirección de ésta podrá disponer como jornada irregular u horario flexible de hasta 180 horas de la jornada anual efectiva recogida en el párrafo primero de este artículo para cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley, con respeto de los descansos mínimos previstos en la misma. Los trabajadores afectados deberán conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la citada distribución irregular.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada anual efectiva recogida en el párrafo primero de este artículo, se hará sin que se aplique recargo alguno y siguiendo la paridad, debiendo quedar compensadas dichas diferencias en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

La bolsa de 180 horas flexibles regulada en los apartados anteriores podrá utilizarse asimismo, en sentido inverso para abordar situaciones productivas de carácter excepcional, y provisionales en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen o carga de trabajo motivadas por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas.

Artículo 18.º.-Horas Extras.

Excepcionalmente, se efectuarán horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente, considerándose como tales las que superen la jornada contemplada en el artículo 18º del presente Convenio, siendo su realización voluntaria y procurándose por la empresa la reducción de las mismas con el objeto de favorecer la creación de empleo.

La empresa podrá optar entre abonarlas, o compensarlas por el tiempo equivalente de descanso.

Artículo 19.º.-Descansos y fiestas.

El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada tendrá derecho a un descanso durante la misma de 15 minutos, siempre que se trabaje un mínimo de seis horas ininterrumpidas.

El descanso entre jornadas será de 12 horas y el semanal de 1 día y medio.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente tanto de carácter estatal, como de Comunidad Autónoma y Local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán con tiempo equivalente de descanso incrementándose en un 50 % el tiempo efectivo de disfrute, procurando que coincidan con descansos semanales o períodos de vacaciones.

Artículo 20.º.-Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas según el salario base pactado en las tablas anexas a este Convenio, serán de 30 días naturales por cada año natural y completo de servicio o en la parte proporcional al tiempo trabajado.

La distribución de las mismas será de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta los períodos de mayor necesidad de producción.

El calendario deberá ser fijado antes del día 30 de mayo de cada año. El tiempo total de disfrute de las vacaciones no podrá sufrir un fraccionamiento superior a tres períodos, que serán preferentemente en verano (de junio a septiembre) y en Navidad, excepto que por necesidades de producción sea imposible su disfrute en esas fechas. El tercer período podrá acumularse al período de Navidad o bien disfrutarse en otra época distinta al verano, fijándose en todo caso de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores teniendo en cuenta las necesidades de producción.

Artículo 21.º.-Ropa de Trabajo.

La empresa entregará a cada trabajador ropa o prendas de trabajo según las características del puesto desempeñado y criterios del responsable de la prevención de riesgos laborales quien podrá proponer a la dirección mejoras en lo que se refiere a la ropa de trabajo y equipos de protección individual. La no utilización de dichas prendas o equipos por los trabajadores podrá dar lugar a la correspondiente sanción disciplinaria por parte de la dirección.

Artículo 22.º.-Herramientas.

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

Artículo 23.º.-Permisos y Licencias.

El trabajador o la trabajadora tendrán derecho, previo aviso y mediante la oportuna justificación, a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un Registro Público, iniciándose el cómputo el día de la boda o registro. El disfrute del permiso por uno de los dos procedimientos será excluyente del otro siempre y cuando se trate de la misma pareja.
2. Dos días naturales por el nacimiento de hijo, que puede ser prorrogado por un día en caso de ser inhábiles los dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a distinta localidad de su residencia habitual para tal efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario; de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, que podrán ampliarse a cuatro días cuando medie la necesidad de desplazamiento para este efecto a localidad distinta que diste más de 100 Km. de su residencia habitual.
4. Un día por traslado de domicilio habitual.
5. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.
6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Debiendo justificarse el tiempo de ausencia con el correspondiente justificante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia que por imposibilidad de elección (pruebas y especialistas en la seguridad social) por parte del trabajador, deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, debiendo justificarse el tiempo de ausencia con el correspondiente justificante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.
8. El personal, 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. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, también podrá acumular la hora de ausencia en jornadas completas

conforme al acuerdo al que llegue con la entidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores, en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimientos 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 diaria. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el apartado 10 de este artículo.

9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario a excepción del plus de transporte 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. El grado de consanguinidad será el que viene recogido en el punto 3. De este artículo. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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.

10. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 8 y 9 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Artículo 24.º.-Incapacidad temporal.

En caso de Incapacidad Temporal motivada por accidente de trabajo, requiera o no hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de la base reguladora diaria utilizada para dicha contingencia durante un periodo de 180 días siguientes al accidente.

Así mismo, en la primera baja del año natural derivada de procesos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa reconocerá una mejora del 50% de la base reguladora diaria utilizada para dicha contingencia durante los tres primeros días de baja (días exentos de prestación según la legalidad vigente), siempre y cuando en los 365 días anteriores a la fecha de la baja, no se hubieran acumulados más de 10 días naturales por procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes.

Artículo 25.º.-Seguro Colectivo de Accidentes y enfermedad.

La Empresa concertará un seguro colectivo de accidentes y enfermedad mediante la suscripción de una póliza, con primas íntegras a su cargo que, durante toda la vigencia del convenio, garantice a los trabajadores las siguientes indemnizaciones durante las 24 horas del día:

- 38.850,00 euros por fallecimiento del trabajador, derivado de accidente laboral, o no

laboral, o por enfermedad profesional; y 6.000 €, si el fallecimiento lo fuera por causa natural o enfermedad común.

- 6.825,00 euros si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Parcial, derivadas de accidente laboral, o no laboral.

- 29.400,00 euros si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total, para la profesión habitual, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional; y 6.000 € si dicha situación derivara de enfermedad común

- 35.700,00 euros si se reconoce al trabajador una Invalidez Absoluta, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional; y 9.000 € si dicha situación derivara de enfermedad común.

- 38.850,00 euros si se reconoce al trabajador una Gran Invalidez, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional; y 9.000 € si dicha situación derivara de enfermedad común.

Las situaciones o supuestos contemplados y protegidos no serán compatibles a acumulables entre sí, de forma que un mismo trabajador no podrá percibir más de 38.850 € por concurrir en su persona más de una de las contingencias o situaciones descritas.

Los capitales u obligación de suscripción de la póliza por parte de la empresa surtirán efectos a partir de 30 días después de la firma del presente convenio.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma

Artículo 26.º.-Seguridad e Higiene.

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y salud laboral en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación. La Empresa, en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la Entidad.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos, riesgos profesionales y con especial atención a los riesgos psicosociales por parte de servicios profesionales externos.

d) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras competentes en la materia.

e) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y al personal temporal.

El personal en plantilla tiene como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición del personal constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Los y las representantes laborales velarán por la difusión entre la plantilla del modo más adecuado, según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Entidad de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados o delegadas de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud del personal en el trabajo.

f) Cooperar con la Institución para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de la plantilla.

Artículo 27.º.-Derechos sindicales.

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

Artículo 28.º.-Régimen disciplinario. Graduación de faltas.

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

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

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

Artículo 29.º.-Faltas Leves.

Se consideran faltas *leves* las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que no se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de **graves o muy graves**.
2. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio de residencia.
3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización, o causa justificada de un día en un mes.
4. La negligencia, retraso o descuido inexcusable en el cumplimiento de los deberes.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o algún trabajador/a, esta falta se podrá considerar como grave o muy grave.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentación de la empresa.
7. Falta de aseo o higiene personal, así como cualquier conducta o actitud que suponga perjuicio a la imagen de la empresa.
8. Fumar en cualesquiera instalaciones de la empresa que no se encuentren específica y expresamente habilitados para ello.
9. Utilización de teléfono móvil personal en el centro de trabajo, en horas de trabajo.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet etc.,) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

Artículo 30.º.-Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1-La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el período de un mes, siempre que se superen los 10 minutos diarios y/o 30 minutos al mes, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de **muy graves**.

- 2-El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa.
- 3-El descuido importante en la conservación de los locales, material y documentación de la empresa
- 4-Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras, personal directivo y terceros en las instalaciones de la empresa.
- 5-Emplear para usos propios material, prendas o EPIS de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello.
- 6-La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días consecutivos (o cuatro alternos) en un mes.
- 7-No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito.
- 8-Entregarse a juegos, distracciones o realizar actividades ajenas al trabajo, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.
- 9-La desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia de la actividad laboral, siempre que la orden recibida no suponga menoscabo para la dignidad del trabajador o trabajadora, o atente contra su seguridad física o la de terceros.
- 10-La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- 11-La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo o público en general.
- 12-La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 13-La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros.
- 14-Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- 15-El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.
- 16-La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional.
- 17-Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses o cuando ello suponga un riesgo grave e

inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

*Artículo 31.º.-Faltas **Muy Graves.***

1-Faltar más de dos días consecutivos (o cuatro alternos) al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un mes.

2-La manifiesta y reiterada indisciplina y desobediencia en el trabajo.

3-El falseamiento voluntario de datos o información relativa al servicio.

4-La simulación de enfermedad o accidente.

5-El fraude, aceptación de recompensas, o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a los compañeros, compañeras o público en general, dentro de las dependencias de la empresa, durante el trabajo o en cualquier otro lugar.

6-Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria o negligente en materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7-Violar el secreto de la correspondencia y comunicaciones telefónicas e informáticas o de los documentos reservados a la empresa.

8-El incumplimiento de la Ley de protección de datos de carácter personal.

9-Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10-Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.

11-La embriaguez o drogodependencia manifestada en jornada laboral si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

12-La disminución continuada y voluntaria en el desempeño de su trabajo, comparándolo con la media de los trabajadores que realicen el mismo trabajo.

13-El abuso de autoridad en el ejercicio de funciones por parte de los superiores.

14-El acoso laboral, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

15-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

16-Otras de análoga naturaleza.

Artículo 32.º.-Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio y en las disposiciones legales que sean de aplicación.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a la RLT de toda sanción que se imponga por **faltas graves y muy graves**.

Artículo 33.º.-Sanciones Máximas.

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

a) Por **faltas leves**:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por **faltas graves**:

Cualquiera de las previstas en el anterior apartado

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

c) Por **faltas muy graves**:

Cualquiera de las previstas en el anterior apartado

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 90 días.

Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o en otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora, o multa de haber.

Artículo 34.º.-Prescripción.

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

Artículo 35.º.-Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo.

- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno, o, en su caso, al cambio temporal de su puesto de trabajo, si la organización del trabajo lo permite.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en el periodo de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de la madre.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y demás legislación vigente

Artículo 36.º.-Comisión paritaria.

Para aquéllas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión paritaria compuesta por dos miembros de cada parte.

La designación de los componentes de la Comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de asesores que intervendrán con voz, pero sin voto.

Esta comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes con 72 horas de antelación, y adjuntando el orden del día de los asuntos a tratar, así como la documentación relativa a los mismos.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.

- Interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este Convenio.

- Deliberar y decidir sobre el descuelgue o inaplicación de alguna cláusula de este convenio.

- Determinar el árbitro para cuando sea imposible lograr un acuerdo sobre las cuestiones planteadas a la comisión.

- Cualquier otra función o competencia que determine la legislación laboral en vigor.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de sus dos partes representativas, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la Comisión o de los que sustituyan a los titulares.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria, esta someterá la cuestión a arbitraje, eligiendo un árbitro de común acuerdo por las partes, pudiendo también plantear sus divergencias ante la autoridad laboral competente.

ANEXO 1

GRUPOS	PUESTOS	SALARIO BASE AÑO	SALARIO BASE MES (*14)
I			
	Jefe Producción	21.000 €	1.500,00 €
II			
	Oficial Especial	14.000 €	1.000,00 €
III			
	Oficial	10.800	771,42 €
IV			
	Especialista	9.800 €	700,00 €
	Aux. Administrativo	9.800 €	700,00 €
V			
	Peón	9.205 €	657,50 €
	Limpiadora	9.205 €	657,50 €

Jaén, a 05 de Julio de 2016.- La Jefa de Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.