



*RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del I Convenio Colectivo de la empresa Verificaciones y Montajes Herrerueta, SL. (2018061011)*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Verificaciones y Montajes Herrerueta, SL, (código de convenio 10100421012018), que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 2018, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por los delegados de personal del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 11 de abril de 2018.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VERIFICACIONES Y  
MONTAJES HERRERUELA, SL  
CONVENIO 2018-2020  
VERIFICACIONES Y MONTAJES HERRERUELA, SL

ARTÍCULO PRELIMINAR

MOTIVACIÓN Y NATURALEZA

El presente texto tiene como principal motivación la necesidad de proporcionar de un Convenio a la empresa Verificaciones y Montajes Herrerueta, SL, con el objetivo de mejorar la competitividad, el desarrollo y la sostenibilidad en el empleo así como la propia viabilidad futura del proyecto empresarial.

Tiene naturaleza de Convenio en el marco de la presente empresa Verificaciones y Montajes Herrerueta, SL, regulador de la estructura de la negociación colectiva dentro de los diferentes ámbitos incluidos en él.

El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad

LEGITIMACIÓN

Son partes intervinientes y firmantes del presente convenio, la representación empresarial de Verificaciones y Montajes Herrerueta, SL, y de otra los delegados de personal en representación de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente convenio con validez y eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de los elementos aquí regulados.

CAPÍTULO I

EXTENSIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

***Artículo 1. Ámbito de aplicación.***

Este convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Verificaciones y Montajes Herrerueta, SL, y sus trabajadores.

***Artículo 2. Ámbito territorial.***

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de Verificaciones y Montajes Herrerueta, SL, en el desarrollo de sus actividades en el ámbito territorial de la provincia de Cáceres.

***Artículo 3. Ámbito personal.***

Las estipulaciones del presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa y la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena para la misma, independientemente de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la empresa.

***Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.***

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de abril de 2018, con independencia de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2020.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de su vencimiento. La denuncia habrá de formalizarse obligatoriamente por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron.

El presente convenio se prorrogará tácitamente, de año en año, si no se produjera denuncia expresa por cualquiera de las partes.

***Artículo 5. Vinculación a la totalidad.***

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán tenidos en cuenta globalmente.

Ambas partes firmantes se comprometen en caso de nulidad sobrevenida de alguna de las cláusulas del presente convenio a negociar la misma con objeto de salvaguardar la eficacia general del convenio.

***Artículo 6. Comisión paritaria.***

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

La Comisión estará integrada por una representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores, siendo sus miembros integrantes los siguientes:

Por parte de la representación de la empresa:

— Pedro Holguera Hidalgo.

Por parte de la representación de los trabajadores:

— D.<sup>a</sup> Lucia Calvo Vicente.



— D.<sup>a</sup> Lucia Cantero Ramos.

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

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

Todas las condiciones de trabajo y económicas establecidas en el presente convenio colectivo, a partir de la firma del mismo por las partes negociadoras, compensarán y sustituirán, sin excepción, a todas las existentes en la empresa en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

Las disposiciones o resoluciones legales futuras generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este convenio colectivo se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan el nivel total anual del presente convenio por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de éste.

## CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### ***Artículo 8. Normas generales.***

Es facultad de la Dirección de Verificaciones y Montajes Herrerueta, SL, la organización de la empresa y del trabajo dentro de ella, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación laboral vigente. Todo ello sin menoscabo de los derechos de información y participación que la normativa vigente en materia laboral les concede a los representantes de los trabajadores.

## CAPÍTULO III SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### ***Artículo 9. Clasificación Profesional.***

El sistema de clasificación profesional del presente convenio está compuesto de tres grupos profesionales conforme a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta y total adaptación, así como distintas funciones, especialidades profesionales tareas o responsabilidades asignadas al trabajador.



Definición de los grupos profesionales.

Grupo Profesional 1: Titulado/a Superior, Director/a y Gerente.

**Criterios Generales.** Este grupo está compuesto por los trabajadores/as que, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

**Formación.** Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes, y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su empeño profesional.

**Tareas:** Este grupo profesional comprenderá a título enunciativo y a modo de ejemplo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Supervisión y dirección técnica de los diferentes procesos propios de la actividad de la empresa.
- Planificar, ordenar o supervisar un área, sección o departamento de la empresa.
- Reportar resultados con la Dirección de la Empresa.
- Responsabilidad en tareas técnicas de alta complejidad y polivalencia.

Grupo Profesional 2: Titulado/a Grado Medio, Jefe/a de Equipo y Encargado/a.

**Criterios Generales.** Este grupo está compuesto por trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas de supervisión, tareas técnicas medias con objetivos globales definidos, o que tienen un contenido medio intelectual o de interrelación humana.

Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

**Formación:** Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

**Tareas:** Este grupo profesional comprenderá a título enunciativo y a modo de ejemplo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Supervisión y/o verificación de la calidad de las piezas.
- Control y/o montaje de las piezas.



- Control y limpieza del puesto de trabajo.
- Planificación de los diferentes procesos productivos propios de la empresa.
- Control y Registro Trazabilidad.
- Expedición de los pedidos.
- Formación e integración de los nuevos operarios.
- Comunicación con el cliente.
- Control y/o supervisión del Inventario de Materias Primas y Materias Auxiliares.

Grupo Profesional 3: Operarios.

Criterios Generales. Este grupo lo componen aquellos/as trabajadores/as que, sin responsabilidad de mando, realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: Este grupo profesional comprenderá a título enunciativo y a modo de ejemplo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Montaje/desmontaje de piezas.
- Limpieza y mantenimiento del puesto.
- Registro de la trazabilidad.
- Etiquetado.
- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje.

***Artículo 10. Trabajos de distinto grupo profesional.***

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

**Artículo 11. Período de prueba.**

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

- Grupos profesionales 1, seis meses.
- Grupos profesionales 2, tres meses.
- Grupo profesional 3, dos meses.

En todo caso, no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

**Artículo 12. Ceses.**

Todo trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo profesional 1: Un mes.
- Grupo Profesional 2: 15 días naturales.
- Grupo profesional 3: 15 días naturales.

En caso de incumplirse dicho periodo de preaviso por parte del trabajador, se descontará al mismo un día de salario por cada día de retraso en el aviso de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.

## CAPÍTULO IV

## TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

**Artículo 13. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral pactada será de mil setecientas sesenta horas. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se establece en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo diaria no podrá exceder de nueve horas diarias, salvo en los casos de distribución irregular de la jornada previstos en el presente convenio.



Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas.

Atendiendo a la jornada diaria continuada establecida por la empresa, y para evitar los posibles riesgos laborales propios del trabajo repetitivo y monótono propio de la actividad, la empresa establece los siguientes periodos de descanso:

- Dos periodos de descanso de 10 minutos. El primero de estos periodos comenzará a las dos horas del inicio de la jornada y el segundo dos horas antes de la finalización de la misma.
- Un periodo de descanso para el bocadillo de 25 minutos. Este periodo de descanso no podrá acumularse a los anteriormente mencionados.

Estos periodos de descanso comprendidos en la jornada diaria no serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

#### ***Artículo 14. Horario de trabajo.***

La fijación de los horarios es facultad de la dirección de la empresa, de acuerdo a las necesidades productivas de la misma, si bien, y sin perjuicio de los posibles acuerdos que a este respecto pudieran establecerse o alcanzarse entre trabajadores y empresa, se establecen los siguientes turnos y horarios de trabajo:

- Turno de mañana: Lunes a viernes, de 5:30 a 14:15 horas.
- Turno de tarde: Lunes a viernes de 14:15 a 23:00 horas.

En dichos turnos de trabajo se aplicarán siempre y sin excepción los 45 minutos de descanso, no considerados tiempo de trabajo efectivo, reconocidos a los trabajadores en virtud del artículo 13 del presente convenio colectivo.

#### ***Artículo 15. Control de presencia.***

Las horas indicadas en el artículo anterior en los horarios de trabajo como de inicio de la jornada, deberán ser en condiciones de realizar el trabajo efectivo, es decir, con ropas, herramientas y demás útiles necesarios, y en el puesto de trabajo. El tiempo necesario para recoger y limpiar las herramientas se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

#### ***Artículo 16. Distribución irregular de la jornada y flexibilidad horarias.***

La empresa entiende que la distribución irregular de jornada y flexibilidad horaria tiene como objetivo principal adaptar, de manera temporal, el horario ordinario oficial establecido en el centro de trabajo donde se presta el servicio, al objeto de mejorar la productividad y evitar la realización de horas extraordinarias, todo ello sin menoscabo para la conciliación de la vida laboral y personal.



La empresa podrá redistribuir anualmente un número de horas correspondiente al 15 % de la jornada máxima anual establecida para cada año, pudiendo afectar a la jornada máxima diaria o semanal, sin que en ningún caso se pueda exceder el número máximo de horas anuales laborales establecido en el calendario laboral para cada año. Esta distribución irregular deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso en cómputo diario y mensual previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa deberá comunicar, siempre por escrito, en cuanto se tenga conocimiento por parte de la compañía de la necesidad de distribuir irregularmente la jornada, y con una antelación mínima de 5 días laborables. Se deberá informar al afectado y a la representación de los trabajadores sobre la fecha de inicio, cómo se producirá la distribución y la fecha prevista de finalización.

Colectivos excluidos. La distribución irregular no será de aplicación, salvo pacto en contrario, a aquellos empleados con reducción de jornada por guarda legal, discapacitados o personas con enfermedad grave, acreditada documentalmente.

Bolsa de horas. Cuando por motivo de la aplicación de la distribución irregular de jornada, se incremente la jornada máxima, se compensará el exceso al 100 % en tiempo libre. Por cada hora de exceso, una hora de descanso.

Para su disfrute, las horas podrán ser acumuladas en días completos a elección del empleado y deben producirse dentro del año en curso. Las horas de exceso realizadas en noviembre o diciembre podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

El empleado decidirá, comunicándolo al menos con 5 días de antelación, la fecha de su disfrute.

### **Artículo 17. Vacaciones.**

Todo el personal incluido en el presente convenio tendrá derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

Las partes firmantes acuerdan que, atendiendo a la carga de trabajo propia de la empresa y a la realidad del proceso productivo de la misma, 15 días se disfrutarán de forma preceptiva en el mes de agosto y otros 7 en el mes de diciembre, en concreto, se disfrutarán dentro del periodo comprendido desde el 20 de diciembre hasta el 31 de dicho mes, siendo los 8 días restantes de libre disposición por parte del trabajador, estableciéndose como limitación al disfrute de dichos 8 días de libre disposición, que los mismos no podrán ser disfrutados simultáneamente por un número de trabajadores equivalente al 10 % de la plantilla total de la empresa.

Cada trabajador debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses. En caso de desacuerdo en los períodos de vacaciones a disfrutar, prevalecerá el criterio de antigüedad, es decir, el primer año elegirá primero el trabajador más antiguo, después



elegirá el siguiente en antigüedad, y así sucesivamente. En los años siguientes, el trabajador que eligió primero en el año anterior elegirá el último, el que eligió segundo elegirá ahora el primero y así sucesivamente.

**Artículo 18. Permisos retribuidos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos expuestos a continuación y por el tiempo determinado en cada uno de ellos. Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad. Los días de disfrute son días naturales:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por el nacimiento de hijo.
- c) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 4 días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 3 días naturales adicionales.
- d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Por el tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación del personal de la empresa.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Un día natural de asuntos propios. En referencia al día por asuntos propios, dicho día no podrá ser disfrutado simultáneamente por un número de trabajadores equivalente al 10 %



de la plantilla total de la empresa. No precisa justificación, pero sí preaviso de 48 horas por parte del trabajador interesado.

## CAPÍTULO V SISTEMA RETRIBUTIVO

### **Artículo 19. Estructura salarial.**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidas, en su caso, por:

- Salario base. Será la retribución correspondiente a cada Grupo profesional durante la jornada de trabajo recogida en este convenio. El salario será percibido de manera proporcional a la jornada realizada.
- Complementos o pluses: Se establece un complemento de antigüedad y un plus de nocturnidad, los cuales se desarrollan a continuación.
- Pagas extraordinarias: Todo el personal incluido en este convenio percibirá en proporción a su jornada de trabajo dos gratificaciones extraordinarias de devengo anual, que se percibirán los días 15 de julio (Paga de Verano) y 15 de diciembre (Paga de Navidad) de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base conforme a la categoría profesional del trabajador. Las partes firmantes acuerdan que dichas gratificaciones extraordinarias serán prorrateadas mensualmente a todos los trabajadores afectados por el presente convenio.

### **Artículo 20. Complemento de antigüedad.**

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, cuyas cuantías serán del 5 % del salario base anual, sin incluir las pagas extraordinarias, correspondiente a la categoría en que esté clasificado el trabajador.

### **Artículo 21. Plus de nocturnidad.**

El Plus de nocturnidad será de aplicación a todos los trabajadores que tengan, dentro de su horario habitual, horas trabajadas desde las 22 horas hasta las 6 horas.

El plus de nocturnidad será el especificado en la tabla anexa y será en todos casos el resultado del siguiente módulo:

(SALARIO BASE ANUAL —EXCLUYENDO PAGAS EXTRAORDINARIAS—) × 0,15): JORNADA ANUAL).

**Artículo 22. Incrementos económicos previsto para 2019 y 2020.**

El salario base y demás conceptos retributivos en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, resultarán incrementados en la cuantía del 1 % sobre las tablas salariales para el año 2018 establecidas en el anexo 1 del presente convenio.

El salario base y demás conceptos retributivos en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 resultarán incrementados en la cuantía del 1 % sobre la tabla salarial del año 2019.

Ambas partes acuerdan que durante la vigencia de éste convenio colectivo no operará ninguna cláusula de revisión salarial.

**Artículo 23. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria fijada en el presente convenio colectivo.

La realización de horas extraordinarias, como establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia al trabajador en su hoja de salario correspondiente.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los trabajadores. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizase una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reduciría en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, exceptuando los casos que sean originados por causas de fuerza mayor.

Las partes firmantes acuerdan que las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores serán abonadas a éstos en una cuantía equivalente al del valor de la hora ordinaria de trabajo.

**Artículo 24. Pago de salarios y anticipos a cuenta del trabajo.**

La empresa abonará el salario por meses vencidos, dentro de los siete primeros días del mes siguiente. El pago será realizado preferiblemente mediante domiciliación bancaria o en su defecto en metálico, cheque bancario o cualquier otra forma de pago admitida en derecho.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 100 por 100 del importe del salario generado.

## CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ***Artículo 25. Régimen de faltas y sanciones.***

La empresa podrá sancionar a los trabajadores en virtud de incumplimientos laborales, conforme a la graduación de faltas y sanciones establecidas en los artículos 24 a 28 del presente convenio.

### ***Artículo 26. Graduación de faltas.***

De acuerdo a la importancia, reincidencia e intención, las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán como leves, graves y muy graves.

### ***Artículo 27. Faltas leves.***

Tendrán la consideración de faltas leves las que a continuación se relacionan:

- a) Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del periodo de un mes serán consideradas leves.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- e) El abandono del servicio o del puesto sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas, o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- f) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- g) La falta de aseo y limpieza personal.



- h) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o los proveedores de la empresa.
- i) La falta de comunicación a la empresa de los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- j) La falta de comunicación, con la puntualidad debida, de los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- k) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- l) Que las piezas revisadas y verificadas por el trabajador responsable de dicho lote, lleguen al cliente final de forma defectuosa, cuando el número de piezas defectuosas entregadas al cliente final alcancen la cifra de hasta dos piezas.
- m) Faltas o errores en el muestreo de bolsas. Bolsas ya verificadas por el operario, que son muestreadas por la jefa de equipo, en las que se detectan piezas defectuosas, dichas faltas o errores deben darse al menos en una ocasión dentro del periodo de un mes.

**Artículo 28. Faltas graves.**

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La falta de asistencia sin justificación al trabajo por dos días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- d) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- e) No atender al público con la corrección y diligencia debidas sin ocasionar la pérdida de cliente por ese motivo.
- f) La desobediencia a las órdenes de sus superiores en cualquier materia que sea propia de sus funciones. Si dicha conducta implicase quebranto manifiesto de la



disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa se podrá considerar como muy grave.

- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si esta conducta implicara riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá considerarse como muy grave.
- i) La realización sin previo consentimiento por parte de la empresa de trabajos de carácter particular, en el transcurso de la jornada laboral, así como el empleo de para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.
- k) No cumplir con el método de verificación de piezas.
- l) Errores en el paso de datos que provoquen una pérdida en la trazabilidad, cálculos erróneos en la producción y/o perdida del cliente por no conformidad.
- m) Faltas o errores en el muestreo de bolsas. Bolsas ya verificadas por el operario, que son muestreadas por la jefa de equipo, en las que se detectan piezas defectuosas, dichas faltas o errores deben darse en al menos tres ocasiones dentro del periodo de un mes.
- n) Que las piezas revisadas y verificadas por el trabajador responsable de dicho lote, lleguen al cliente final de forma defectuosa, cuando el número de piezas defectuosas entregadas al cliente final alcancen la cifra de hasta tres piezas.
- o) La reincidencia de falta leve, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

#### ***Artículo 29. Faltas muy graves.***

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad sin justificación en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses o veinte durante un año.
- b) La falta de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.



- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las propias dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas o maquinaria, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.
- e) La reiterada y habitual falta de aseo y limpieza.
- f) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole.
- g) Realizar, sin el debido consentimiento, trabajos de carácter particular dentro de la jornada laboral, así como utilizar herramientas de la empresa para usos propios.
- h) El acoso sexual y moral.
- i) Todos los incumplimientos contractuales tipificados en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Que las piezas revisadas y verificadas por el trabajador responsable de dicho lote, lleguen al cliente final de forma defectuosa, cuando el número de piezas defectuosas entregadas al cliente final alcancen la cifra de más de tres piezas.
- k) Faltas o errores en el muestreo de bolsas. Bolsas ya verificadas por el operario, que son muestreadas por la jefa de equipo, en las que se detectan piezas defectuosas, dichas faltas o errores deben darse en cinco o más ocasiones dentro del periodo de un mes.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de seis meses y haya mediado sanción.

### ***Artículo 30. Régimen de sanciones.***

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas, conforme a la gravedad de la falta cometida, son las siguientes:

- a. Por faltas leves: Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno hasta tres días.
- b. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días hasta veinte días.
- c. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o el despido disciplinario.



Prescripción de faltas: Atendiendo a su graduación, las faltas prescribirán a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

En cualquier caso la Empresa comunicará por escrito la sanción al trabajador, y dará cuenta a la representación de los trabajadores de toda sanción que imponga por faltas graves o muy graves.

## CAPÍTULO VII

### PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

***Artículo 31. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.***

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales, en los que las mismas no alcancen acuerdo, que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

## CAPÍTULO VII

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

***Artículo 32. Igualdad de oportunidades.***

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la empresa estará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el



ámbito laboral y, con esta finalidad adoptarán las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán con los representantes de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

## CAPÍTULO VIII NORMAS SUPLETORIAS

### ***Artículo 33. Normas de carácter supletorio.***

En aquellas materias no previstas en el presente convenio y, con carácter supletorio, las partes se obligan al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones legales que sean de general aplicación.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL 2018

GRUPO	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	SALARIO ANUAL	PLUS NOCTURNIDAD
1	985,71 €	985,71 €	13.800 €	1 € x hora
2	942,85 €	942,85 €	13.200 €	0,96 € x hora
3	860 €	860 €	12.040 €	0,88 € x hora

TABLA SALARIAL 2019

GRUPO	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	SALARIO ANUAL	PLUS NOCTURNIDAD
1	995,56 €	995,56 €	13.937,84 €	1,01 € x hora
2	952,27 €	952,27 €	13.331,78 €	0,97 € x hora
3	868,60 €	868,60 €	12.160,40 €	0,89 € x hora

TABLA SALARIAL 2020

GRUPO	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	SALARIO ANUAL	PLUS NOCTURNIDAD
1	1.005,51 €	1.005,51 €	14.077,14 €	1,02 € X hora
2	961,79 €	961,79 €	13.465,06 €	0,98 € X hora
3	877,28 €	877,28 €	12.281,92 €	0,90 € X hora