



RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 2019, 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 Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Cristian Lay, SA". (2019061451)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Cristian Lay, SA" —código de convenio 06100342012017— que fue suscrito con fecha 4 de marzo de 2019, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

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 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdo 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 29 de mayo de 2019.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



II CONVENIO COLECTIVO - CRISTIAN LAY, SA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

Personal: El ámbito del presente convenio es de Empresa y regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Cristian Lay, SA, y el personal laboral de su plantilla, con las excepciones señaladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre, excluyéndose al personal adscrito al Grupo Profesional 7 y 8.

Territorial: Este convenio es de aplicación a los centros de trabajo de la empresa Cristian Lay, SA.

Artículo 2. Vigencia, duración y prórroga.

El presente convenio empezará a regir a partir del 1 de enero de 2018, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2020.

Se entenderá prorrogado su contenido normativo de año en año, salvo las cláusulas que tengan vigencia determinada, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con dos meses de antelación, en cuyo caso, deberán hacer una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que sean susceptibles de revisión.

Artículo 3. Cómputo.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica esta será idéntica para todos los trabajadores/as según su grupo profesional.

Artículo 4. Integridad del convenio.

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y contraprestaciones establecidas en el conjunto de su articulado; por consiguiente, cualquier variación sustancial de las mismas dará lugar a la revisión del convenio, con el fin de mantener el equilibrio de su contenido normativo.



CAPÍTULO II

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO: CONTRATACIÓN Y MOVILIDAD

Artículo 5. Ingreso en el trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador o trabajadora haya cumplido 16 años.
2. La empresa está obligada a registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo de diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito. Los trabajadores y la representación legal de los mismos recibirán copia de su contrato en un plazo máximo de un mes al de su formalización.

Artículo 6. Periodo de prueba.

1. Se concertará por escrito, un periodo de prueba para todo tipo de contrato, que en ningún caso podrá exceder de:
 - a) Técnicos titulados: 6 meses.
 - b) Demás trabajadores: 2 meses
2. Durante el periodo de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpen el mismo.
4. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

Artículo 7. Contratación.

Las partes firmantes del presente convenio consideran que los contratos indefinidos son la regla general tanto para las nuevas contrataciones como para dotar de estabilidad a los



trabajadores que tengan contrato de duración determinada o temporal. No obstante, a lo anterior, podrán contratar al personal con la modalidad de contratos que más se ajuste a las necesidades y estructura de la empresa.

1. Contrato Fijo o indefinido.

Las partes firmantes del presente convenio consideran que la inestabilidad y la precariedad en el empleo es negativa para ambas partes ya que implica no desarrollar factores básicos de futuro como la cualificación, la formación y una mayor participación e implicación de los trabajadores en la empresa, siendo, a su vez, un serio impedimento para la mejora de la competitividad de las mismas. Por ello, acuerdan que los puestos de trabajo existentes en la empresa cuyas funciones se vienen desarrollando durante todos los días laborales del año, sean ocupados por trabajadores fijos de plantilla, sin perjuicio de lo dispuesto a continuación. Esta será la modalidad normal de contratación por la empresa.

Dada las necesidades de atender a incrementos puntuales de producción, las partes podrán optar por otro tipo de contrataciones que no tengan este carácter de indefinido

2. Contratación de duración determinada:

Son trabajadores/as contratados por tiempo determinado los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito y para atender a esas necesidades puntuales de producción antes indicadas. A estos efectos los trabajadores/as contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2.1. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Son trabajadores/as eventuales aquellos contratados para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, siempre que así conste por escrito.

El contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses, con las prórrogas prevista en la ley.

2.2. Contrato de Obra o Servicio.

Con el objeto de evitar en lo posible la utilización de formas de contratación externa, particularmente las Empresas de Trabajo Temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha modalidad de contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos que por el volumen adicional de trabajo que representan, que, limitados en el tiempo y cuya



duración no pueda preverse, como incrementos de pedidos, aumentos fabricación de piezas,... que estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa.

2.3. Contrato de Interinidad.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: excedencia especial, excedencia por paternidad, maternidad, vacaciones, enfermedad o situaciones análogas, y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular.

2.4. Contrato a tiempo parcial.

El/La trabajador/a se entenderá a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año, inferior al considerado como habitual en la Empresa, en dichos períodos de tiempo. Tales contratos tendrán una duración mínima de 20 horas semanales o 80 horas mensuales, salvo en los supuestos de contratación de una jornada completa a la semana. Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato.

2.5. Contrato de relevo.

Cuando se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en la ley, se cumplimentarán las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador o trabajadora afectada lo solicite.

El contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador jubilado, podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año.

Simultáneamente se realiza un contrato de relevo con otro trabajador que reúna los requisitos establecidos en la ley para este puesto.

2.6. Contrato en prácticas.

Los contratos de trabajo en prácticas se regirán por la normativa general vigente en cada momento. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, su retribución será:



el 80 % el primer año, y el 90 % el segundo, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

2.7. Contrato en formación.

Son trabajadores contratados mediante el contrato para la formación aquellos, mayores de 16 años y menores de 19 años, que ingresan en la Empresa para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado. No obstante, los contratos que se realicen en el marco de los programas públicos de empleo-formación de escuelas-taller, casas de oficio y programas de garantía social podrán celebrarse con trabajadores o trabajadoras mayores de 16 años y menores de 24 años.

En aplicación del apartado b) del artículo 11.2 del E.T., en cada Empresa se analizará con los Representantes de los Trabajadores cuál debe ser el número máximo de contratos para la formación a realizar en función del tamaño de la plantilla y en coherencia con el plan de formación de la Empresa.

Este tipo de contrato se regirá por las siguientes reglas:

- a) Duración: como máximo 2 años. Para fijar la duración máxima de cada contrato se tendrán en cuenta los tipos y períodos de formación y experiencia que se requieran para la actividad en cuestión. Para algunas actividades se podrá pactar excepcionalmente con la Empresa una duración máxima de 3 años.
- b) Prórrogas: se establece la posibilidad de cómo máximo una prórroga dentro de la duración máxima antes indicada.
- c) Actividades: podrá destinarse esta modalidad de contratación a las actividades comprendidas en los Grupos Profesionales 1, 2 y 3.
- d) Formación: se concretará el Plan de Formación correspondiente, o la adscripción a un plan sectorial o subsectorial en marcha, así como a planes agrupados. La duración mínima por concretar también para cada tipo de actividad será del 25 % de la jornada establecida en la empresa. El programa de formación establecerá así mismo la distribución del tiempo dedicado a formación. Se entenderá cumplido el requisito de la formación teórica cuando el trabajador contratado para la formación acredite, mediante certificación de la entidad pública correspondiente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuada al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso la retribución del trabajador/a se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.
- e) Evaluación: creación de una comisión paritaria de empresa o centro, con emisión de la correspondiente certificación. Los trabajadores/as con un año de contrato, podrán voluntariamente someterse a la evaluación del grupo correspondiente.



- f) Tutor: con un máximo de tres trabajadores/as contratados para la formación por tutor, deberá serlo un trabajador o trabajadora del Grupo Profesional como mínimo de la actividad, en que se está formando.
- g) Retribución: la base de la retribución será el S.M.G. del Grupo a que corresponde su actividad. Sobre dicha base se retribuirá el 80, 90 y, para el supuesto de un tercer año excepcional, el 100 % respectivamente. Los porcentajes indicados sobre la base establecida se entienden referidos a un tiempo de trabajo efectivo igual al 85 % de la jornada máxima prevista.
- h) Aplicación del convenio: excepto en lo específicamente regulado les será de aplicación íntegramente, el vigente convenio colectivo y las condiciones concretas de aplicación en la empresa.

Artículo 8. Movilidad funcional.

Trabajos de categoría superior. La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores/as a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto y categoría de origen cuando cese la causa que motivó el cambio. Este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos durante un año u ocho meses durante dos años, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, embarazo y accidente de trabajo, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

En los supuestos de licencias y excedencias el periodo máximo de cambio será de doce meses. Cuando un trabajador/a realice trabajos de categoría superior durante más de seis meses en 1 año u ocho meses en 2 años, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la empresa. La plaza ocupada por este sistema incidirá en el citado turno de ascenso por libre designación de la empresa. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

Trabajos de categoría inferior. Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a un trabajador o trabajadora a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, sin menoscabo de su dignidad profesional y percibiendo estos la misma retribución, no permaneciendo en la misma por un periodo no superior a 30 días, mientras todos los trabajadores o trabajadoras de la misma categoría profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas, no se podrá obligar a este o estos trabajadores o trabajadoras a la continuación de las mismas.



CAPÍTULO III

PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 9. Percepciones económicas.

Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador/a obtiene en la relación de trabajos por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos, e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

Las retribuciones económicas del presente convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que los pactos por cláusulas más beneficiosas que se posean o pacten, subsistirán para todos los trabajadores/as que venían disfrutándolas.

9.1. PERCEPCIONES ECONÓMICAS SALARIALES.

- a) Salario base convenio: Será el que figura en la tabla salarial anexa.
- b) Personales: Complemento ex categoría, complemento de gratificación y complemento "ad personam".
- c) Plus de asistencia.
- d) Del puesto: nocturnidad.
- e) Gratificaciones extraordinarias.

9.1.1. Salario Base convenio.

Será el que se determine como salario base para cada grupo profesional en función de la tabla anexa.

9.1.2. Complemento Ex Categoría (C. EXC).

Parte de salario que excede de Salario base y que se computará en las gratificaciones extraordinarias, y que se reconocerá individualmente a cada trabajador.

9.1.3. Complemento de Gratificación (C. G.).

Parte de salario que tiene consolidado el trabajador como parte de su masa salarial, del que no gozaran los trabajadores de nueva incorporación a la empresa, y que no se abonara en las gratificaciones extraordinarias.



9.1.4. Plus de Asistencia.

Se fija un plus de asistencia que se abonará de forma lineal para todos los trabajadores y trabajadoras a razón de lo estipulado en las tablas para el año 2018, 2019 y 2020.

9.1.5. Nocturnidad.

A) Se establece un complemento de nocturnidad de 25 % del salario base convenio por noche trabajada para los trabajadores y trabajadoras que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 horas y las 6 horas, sin perjuicio de conservar los derechos adquiridos por el trabajador en caso de que tengan una percepción superior.

B) Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior o igual a media jornada, se abonará el plus por horas nocturnas individualmente consideradas y efectivamente trabajadas.

9.1.6. Horas Extras.

Las horas extraordinarias de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador o trabajadora, se compensarán por tiempos equivalentes a 1 hora y 15 minutos de descanso retribuido, o en su defecto se abonarán a razón de 13,22 €/hora para el año 2018, 13,43 €/hora (año 2019) y 13,67 €/hora (año 2020).

9.1.7. Complemento "Ad Personam".

Se establece el abono de un complemento, denominado "ad personam", para todos los trabajadores que tenían derecho o venían percibiendo "antigüedad" (atendiendo a la plantilla de la empresa a 28/02/2019). El complemento "ad personam" se abonará a partir de 1 de marzo de 2019 a los trabajadores antes referidos por la extinción del concepto antigüedad.

El complemento "ad personam" ascenderá a las cuantías que cada trabajador venía percibiendo como antigüedad hasta el 28/02/2019, más el 100 % de la parte proporcional del cuatrienio devengado a 28/02/2019, junto con una cantidad de 225 euros brutos al año, que se abonará de forma prorrateada en las 15 pagas. Este complemento tendrá carácter de no compensable ni absorbible.

9.1.8. Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones anuales en la cuantía de una mensualidad, cada una de ellas, a razón de salario base convenio, complemento ex – categoría y complemento "ad personam", y pagadera en los meses de julio y diciembre y una paga de participación en beneficios pagadera en el mes de marzo. Dicho abono podrá efectuarse en 12 mensualidades.



9.1.9. Incentivo Variable.

Se establece un nuevo concepto de carácter no consolidable, denominado "Variable Resultados", el cual se devengará en función del EBITDA, contemplándose exclusivamente la unidad de negocio de venta directa por catálogo o cualquier otro canal de venta de Cristian Lay, y cuyo abono se realizará (en caso de devengarse), con la paga del mes de Julio del año en que se aprueben las cuentas anuales de la empresa (en la actividad de venta directa por catálogo), y ascenderá a:

- 100 € brutos por persona, si la empresa alcanza un EBITDA entre 2,5 millones de euros y hasta 3 millones de euros en el año inmediatamente anterior.
- 300 € brutos por persona, si la empresa alcanza un EBITDA superior a 3 millones de euros y hasta 5 millones de euros en el año inmediatamente anterior.
- 500 € brutos por persona, si la empresa alcanza un EBITDA superior a 5 millones de euros y hasta 7 millones de euros en el año inmediatamente anterior.
- 700 € brutos por persona, si la empresa alcanza un EBITDA superior a 7 millones de euros en el año inmediatamente anterior.

9.2. Garantías salariales.

Se respetarán las garantías personales que en la actualidad tengan o disfruten los trabajadores/as, siendo los complementos personales no compensables ni absorbibles en lo sucesivo, y sufriendo estos en el futuro los aumentos salariales que determinen para el conjunto de las percepciones económicas.

9.3. Percepciones económicas extrasalariales.

9.3.1. Dietas.

Se abonará a los trabajadores/as los gastos de manutención y alojamiento que se produzcan en sus desplazamientos y que se justifiquen debidamente.

Con independencia de lo anteriormente expuesto y como complemento para gastos injustificables se establecen las siguientes cuantías.

Dieta Completa: 8,65 euros (Año 2018); 8,79 euros (Año 2019); 8,95 euros (Año 2020). Media Dieta: 5,51 euros (Año 2018); 5,60 euros (Año 2019); 5,70 euros (Año 2020).

9.3.2. Kilometraje.

Los trabajadores/as que efectúen viajes por cuenta de la empresa y en su propio vehículo, tendrán derecho a percibir: 0,26 euros/km(Año 2018); 0,266 euros/km (Año 2019); 0,27 euros/km (Año 2020).

**Artículo 10. Revisión salarial.**

- Año 2018: 0,8 %.
- Año 2019: 1,6 %.
- Año 2020: 1,8 %, previendo una cláusula de la actualización al I.P.C. de dicho año, con un límite máximo del 2 %.

Artículo 11. Vacaciones

Los trabajadores/as disfrutarán de unas vacaciones retribuidas anualmente, que tendrán una duración de 22 días laborables. Se pagarán a razón del salario base convenio, más complemento "ad personam", plus de asistencia, complemento ex categoría y complemento de gratificación.

- a) El cómputo del periodo de vacaciones será desde del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.
- b) A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuese su causa.
- c) Se deberán disfrutar como mínimo dos semanas de vacaciones completas dentro del período estival comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año, y el resto se disfrutará con la aquiescencia del trabajador, siempre respetando las necesidades del departamento donde se encuentre integrado y su organización interna, debiendo tenerse presente las necesidades de producción.
- d) El Calendario de Vacaciones quedará fijado en el primer cuatrimestre del año.

CAPÍTULO IV**TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 12. Jornada y calendario laboral.**

Para los años de aplicación del convenio la jornada anual será de 1.768 horas, tanto en jornada partida como en jornada continua.

En el desarrollo del apartado anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Dentro del número de horas anuales mencionadas, no se entenderán comprendido los periodos de descanso u otras interrupciones existentes en la fecha de entrada en vigor de este artículo.
- b) Los trabajadores afectos al presente convenio, tendrán una jornada laboral de cuarenta horas a la semana.



Anualmente se elaborará un calendario laboral por la empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiendo un ejemplar del mismo en el lugar visible de cada centro de trabajo antes del 31 de diciembre de cada año.

Se incluye la Flexibilidad Horario en el área de Servicios Centrales, salvo en aquellos departamentos de imposible aplicación ya que tienen organización propia, como Contact Center. Queda marcado así:

08:45 – 09:15 (tramo de entrada flexible).

09:15 – 13:45 (tramo presencia obligatoria).

13:45 – 16:00 (tramo flexible con 1 hora obligatoria de parada).

16:00 – 17:45 (tramo presencia obligatoria).

17:45 – 19:30 (tramo de salida flexible).

El computo de la actividad de los trabajadores comenzara a efectuarse a la hora antes determinada (8.45 horas), salvo para aquellos trabajadores que tenga especialmente pactado una jornada distinta, siendo de obligado cumplimiento el descanso del al menos 1 hora entre jornada de mañana y tarde.

Artículo 13. Licencias retribuidas.

- a) Enfermedad del trabajador. El trabajador/a deberá comunicar de manera inmediata la situación de enfermedad padecida a su superior jerárquico, debiendo presentar el parte de baja en el plazo de 2 días naturales al Dpto. de RR.HH. Igualmente, deberá presentar semanalmente los partes confirmatorios de baja y el parte de alta de enfermedad, cuando se produzca, en el plazo máximo de 24 horas, que, en este último caso, coincidirá con la reincorporación a su trabajo.

En el caso de que el trabajador/a tenga que asistir a consultorio médico, el permiso quedará reducido al tiempo imprescindible para la asistencia, debiéndose presentar ante su inmediato superior el justificante médico acreditativo con posterioridad a dicha consulta.

Si por causa de enfermedad, el trabajador se ausenta 1 día completo, es obligatorio presentar un parte de baja y alta, no es admisible un parte multifunción. De no presentarse el documento de baja y alta, se procederá a descontar el día.

- b) Cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo o adopción, comenzando a computarse desde el día del hecho. No gozara de este permiso si el nacimiento se produce durante las vacaciones del trabajador. El trabajador deberá presentar al superior inmediato el correspondiente parte facultativo o certificado correspondiente del Registro Civil (partida



de nacimiento, copia del libro de familia) acreditativo de tal evento, en el plazo de cinco días naturales a contar desde dicho acontecimiento.

- c) Cuatro días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de 1.º grado de consanguinidad y hermanos (2.º grado) y para cónyuges (1.º grado de afinidad). Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cinco días.

Tres días en caso de accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de 1.º grado de afinidad (excepto cónyuges) y 2.º grado de consanguinidad (excepto hermanos). Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

Dos días en caso de accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de 2.º grado de afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

Ver Cuadro de Permisos anexo con indicaciones específicas.

- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.
- e) Veinte días naturales en caso de matrimonio. Se podrá comenzar a disfrutar, a su elección, los días inmediatamente anteriores a la celebración de tal evento. Se deberá comunicar con una antelación de 30 días, mediante documentos acreditativos del mismo, consistentes en copia de expediente o proclamas eclesiásticas, o en su defecto, documento acreditativo del expediente de matrimonio civil o publicación correspondiente.
- f) Un día por matrimonio de parientes hasta primer grado de consanguinidad y afinidad y hermanos, que deberá coincidir con el día de celebración.
- g) Un día por traslado de domicilio. El trabajador deberá comunicarlo a su superior inmediato jerárquico con un plazo de antelación de 7 días.
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico 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 apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. 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.

- i) Lactancia Trabajadoras: Se le reconoce a la trabajadora el derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo durante los nueve primeros meses del bebé, a contar desde el nacimiento de los hijos, que podrá fraccionarse en dos periodos. Podrá acumularse el periodo de lactancia a la baja maternal computándose 14 días laborables consecutivos.

Artículo 14. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque estas sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Igualmente, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la empresa estará obligada a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en los términos previstos en la legislación aplicable.

3. También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el



ejercicio de su cargo representativo. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO V

DERECHOS SOCIALES

Artículo 15. Indemnización.

Las empresas se obligan a concertar una Póliza de Seguro por un importe mínimo de 30.050,61 euros cubriendo los casos de muerte e incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral. Los beneficiarios serán respectivamente los que designe el trabajador o este mismo.

Artículo 16. Jubilación.

Todo trabajador/a con una antigüedad de doce años en la empresa, y que pueda optar a la jubilación voluntaria, tendrá derecho a las siguientes percepciones:

- a) Si se jubila a los sesenta y un años, siete mensualidades.
- b) Si se jubila a los sesenta y dos años, seis mensualidades.
- c) Si se jubila a los sesenta y tres años, cinco mensualidades.
- d) Si se jubila a los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

Las mensualidades serán consideradas en función del Salario Bruto Anual dividido entre doce.

Artículo 17. Descuento en compras.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a un descuento en las compras realizadas en función de los porcentajes establecidos por cada línea de producto.

Artículo 18. I.T.

En todos los casos derivados de I.T. las empresas abonarán a los trabajadores/as el 100 % de los salarios desde el primer día de baja.

**Artículo 19. Beca de estudios.**

La empresa voluntariamente podrá conceder ayudas a los padres y madres empleados para la compra de material escolar.

1. Para la realización de los estudios preuniversitarios de los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras, la empresa podrá asignar una beca en una cuantía única, determinada por etapa escolar y por hijo/a de trabajador/a dependiendo siempre del nivel de ingresos.

2. Los requisitos para la obtención de la beca serán los siguientes:

a) Tener hijos en cualquiera de los siguientes cursos:

— 1.º, 2.º y 3.º preescolar.

— 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º y 6.º de Educación Primaria.

— 1.º, 2.º, 3.º, 4.º de la ESO.

— 1.º y 2.º de Bachillerato y Formación Profesional.

Los estudios universitarios, master y cursos de postgrado quedan excluidos.

b) No superar en ingresos de la unidad familiar, la cantidad que para cada año determine la empresa con la participación del comité. Las partes se reunirán cada año, antes del inicio del curso escolar, para determinar los requisitos de renta y otros a tener en cuenta para la concesión de las ayudas.

c) Ser trabajadores y trabajadoras fijos de plantilla.

d) Demostrar mediante certificación, que no recibe ningún otro tipo de ayuda para este concepto, ni económica ni en especie.

e) Documento acreditativo de abono de todo el material escolar.

3. La dotación para estas ayudas se fijará anualmente por la empresa, siendo su aumento anual conforme al I.P.C.

4. Para tener derecho a la ayuda deberá presentarse la solicitud debidamente cumplimentada, conforme a los requisitos establecidos por empresa y comité, al Departamento de Recursos Humanos en el plazo que se establezca cada año. Para la aprobación de la concesión de las ayudas, en la que participarán los miembros del comité de empresa y los responsables del departamento de Recursos Humanos, será necesario que los trabajadores/as cumplan los requisitos exigidos para la concesión de la beca.

El departamento de Recursos Humanos hará pública la lista de los trabajadores/as que han obtenido la ayuda.



CAPÍTULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 20. Clasificación Profesional.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y categorías se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

La clasificación contenida en el siguiente artículo se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la Empresa o del área en que se desarrolla la función, así como la destreza del trabajador/ra en el desarrollo solvente de una o varias funciones o tareas de la empresa.

La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Grupos Profesionales distintos.

La mera coincidencia en la terminología de la denominación de las actividades o de los puestos de trabajo, no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis de su contenido.

El que un trabajador esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes respetando la capacidad organizativa de la empresa.

Artículo 21. Definición de los Grupos Profesionales.

Los Grupos Profesionales agrupan las diversas tareas, actividades y funciones que se realizan, dentro de las Divisiones Orgánicas funcionales en las que se divide la empresa.

Dichas Divisiones Orgánicas funcionales son:

A) Servicios Generales.

**Artículo 21.1 Definición de factores para la Clasificación Profesional.**

- I. Competencia. Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial.
- II. Cometido-iniciativa. Calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presenten (utilización de la competencia), así como la mayor o menor dependencia de directrices o normas.
- III. Responsabilidad. Condición de «responder» por las acciones y decisiones y sus consecuencias. Implica libertad para actuar en el nivel de autonomía de decisión y acción dado al puesto de trabajo para el logro de sus resultados.
- IV. Polivalencia. El desempeño de varios puestos, tareas o funciones, que, aun siendo diferentes, forman parte de la principal actividad productiva de la empresa, con el suficiente conocimiento especializado y una práctica adecuada en cada uno de ellos. Posibilitando su ocupación en cualquier circunstancia y sin requerir una formación y adaptación previa para su óptimo desarrollo, por contar con ella.

Artículo 21.2 Grupos profesionales.

GRUPO 1: Personal de nueva incorporación en tareas básicas dentro de las áreas de Servicios Varios.

- Servicios Varios (Limpiadoras y Conserjes (Puestos estáticos)).

Son trabajos simples y repetitivos que no requieren un período de adiestramiento, si una formación inicial en el puesto, trabajan bajo instrucciones claras y precisas y la ejecución de su trabajo está sujeta a supervisión estrecha.

Para este grupo no se requiere especialización.

GRUPO 2: Personal de nueva incorporación en áreas de Servicios Generales y Servicios Varios (Se refiere a funciones que requiere una especialización mínima para su incorporación).

- Administrativos Base recién incorporados en los Departamentos de Servicios Generales.
- Recepción SS.GG./ Porteros/ Vigilantes.

Son trabajos que requieren una especialización y formación mínimas, aunque son trabajos que están sujetos a supervisión directa.



GRUPO 3: Personal en puestos con una especialización media y una experiencia adquirida a través de los años que le aporta una destreza y habilidad necesarias para desempeñar estos puestos, aunque con supervisión directa y bajo instrucciones precisas.

- Secretarías.
- Auxiliares y Personal Base Departamentos SS.GG.

GRUPO 4: Oficios con cualificación específica en tareas que requieren mayor grado de especialización y responsabilidad, en puestos de Servicios Generales. Del Grupo 3 podrán pasar al Grupo 4 en función de especialización adquirida en base a la experiencia.

- Personal técnico Servicios Generales.

A partir de aquí, ya se requiere una formación y especialización superior que vendría dada por una formación académica sumada a la experiencia.

GRUPO 5: Personal técnico en las distintas áreas con nivel medio-alto de cualificación y cuyas tareas implican un cierto grado de responsabilidad.

- Técnicos Informática.
- Personal de alta cualificación y responsabilidad en Departamentos de SS.GG.

GRUPO 6: Adjuntos a la dirección de los diferentes departamentos de SS.GG e Ingeniería.

- Adjuntos a la Dirección de los distintos Departamentos de Servicios Generales.
- Ingenieros.

GRUPO 7: Responsables de Departamento de las distintas áreas de servicios generales.

- Responsables Departamentos Servicios Generales.

GRUPO 8: Dirección General.

- Presidencia.

NOTA: En la tabla anexa n.º 1, se especifica con mayor detalle y precisión, el personal que se integra en cada uno de los Grupos Profesionales.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22. Formación Profesional.

La formación profesional es un derecho de todos los trabajadores/as:



1. Actividades de Formación en la empresa. La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Será la empresa, con la participación de los miembros del comité de empresa, quién velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas. Se trasladará por parte de la Dirección de la Empresa toda la información relativa a los planes de formación anuales, elaborados por la empresa, proponiendo iniciativas y colaborando en el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y su evaluación.

Con carácter general, la formación programada por la Empresa se realizará en horario laboral. Podrá acordarse con los Representantes de los Trabajadores la realización de acciones formativas fuera de dicho horario.

2. Permisos Individuales de Formación: los trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos en la legislación vigente.

Este permiso deberá ajustarse en cuanto a su financiación a lo previsto anualmente por la normativa específica de aplicación.

CAPÍTULO VIII

SALUD LABORAL MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 23. Salud Laboral.

1. Todo el personal afectado por el presente convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido en su puesto de trabajo, cuando en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan, así como la específica que emane de la empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo en el campo preventivo.
2. La empresa velará por la salud y la seguridad de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, contemplada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



3. Asimismo, las Empresas están obligadas a que todos los trabajadores a su servicio reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

La formación a que refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y tiene por finalidad, la de mejorar las condiciones de trabajo.

El plan de prevención tendrá una vigencia de un año. El plan de prevención tiene como objetivo: mejorar las condiciones de trabajo, mediante la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos laborales.

Artículo 24. Mujer trabajadora embarazada.

Sin perjuicios de las disposiciones en vigor, en referencia a esta materia:

- a) La mujer trabajadora embarazada tendrá prioridad para la elección de turnos de trabajo y descansos.
- b) 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.
- c) En el caso de que, en el momento de confeccionar el calendario vacacional, se encontrará en situación de embarazo, tendrá prioridad en la elección de sus vacaciones. Cuando el periodo de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.
- d) En caso de solicitar excedencia por maternidad (cuidado hijo), tendrá derecho a la reserva de su puesto durante el primer año de dicha excedencia.
- e) 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.



- f) Este derecho de ausencia del trabajo (una hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad, siendo de un total de 14 días laborables y consecutivos. La acumulación de este permiso se comunicará a la empresa con un mes de antelación al fin de la baja por maternidad.

Artículo 25. Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta ley, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del ET, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión se amplía dos días más cuando el nacimiento se produce en una familia numerosa o que por tal motivo adquiere esa condición y caso de parto múltiple. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en este convenio, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

CAPÍTULO IX

DERECHOS SINDICALES

Artículo 26. Derechos Sindicales.

1. La empresa facultará a sus delegados de personal o miembros del comité de empresa, a que, con ocasión de negociar convenio colectivo de aplicación a su sector, pueda asistir al mismo sin limitación de horas para las negociaciones.
2. Las horas sindicales serán de 20 horas mensuales.



3. Las empresas estarán obligadas a facilitar a los representantes del trabajador/a, la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo especificando los trabajadores/as sujetos a contratación laboral y modalidad de la misma.
4. Si contara con más de 50 trabajadores/as proporcionarán a los delegados de personal locales adecuados para reuniones sindicales que afecten a la propia empresa.
5. También, previa autorización de los trabajadores afectados, las empresas descontarán de sus nóminas el importe de la cuota sindical de la Central sindical a la que pertenezcan, y lo transferirán a las respectiva Centrales.
6. Derecho a la Información: las partes se remiten al artículo 64 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 2/2015 de 23 de octubre.

Artículo 27. Tablón de anuncios.

Las empresas autorizarán a que los trabajadores/as, o representantes de éstos, puedan utilizar en lugar visible de las dependencias de la empresa tablón de anuncios para que puedan informar de los temas que derivan de las relaciones laborales que sean de interés y de aplicación para todos/as.

CAPÍTULO X**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 28. Régimen disciplinario.**

- 28.1. Generalidades. La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones posibles en que incurran los trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.
- 28.2. Graduación. Toda la falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. La negligencia o descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que no provoque daño grave a la empresa.



4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa.
6. 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 hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de la tal índole que pueda afectar al proceso productivos e imagen de la empresa.
8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
9. La desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia de las funciones del puesto de trabajo, sin que afecte de forma trascendente a la organización del mismo.
10. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los deberes laborales del trabajador.
11. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas internas de la empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de los trabajadores.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes.

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección y organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto de manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificado como falta muy grave.
3. La reiterada negligencia o descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que provoque grave daño a la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as.
6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.



7. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
8. La negligencia o desidia en las tareas propias de su puesto de trabajo, evidenciadas de forma notable, y que afecte a la buena marcha de la actividad de la empresa, salvo que por la entidad de la misma pudiera ser considerada como muy grave.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, y en general, a cualquier persona que trabaje o se encuentre ocasionalmente en la empresa.
10. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo, incluso mediante la utilización de medios o herramientas particulares.
11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo, en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales.
12. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
13. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distintas naturalezas, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes.

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o distribución o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación contenidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.



7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto a consideración al público.
9. Malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante a aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. Utilizar códigos personales de compras para fines lucrativos de cualquier tipo.
16. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
17. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.



28.3. Régimen de sanciones. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

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

1.º Por faltas leves. Amonestación verbal Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

3.º Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en grado máximo.

28.5. Prescripción. La facultad de la Dirección 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.

CAPÍTULO XI

COMISIÓN PARITARIA Y SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 29. Comisión Paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria del convenio, compuesta por tres representantes de los trabajadores/as y tres representantes de la Empresa.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del presente convenio.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este convenio en el ámbito de la Empresa.
- c) Vigilancia de lo pactado.
- d) Cualquier otra de las actividades que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.



Las reuniones de esta Comisión Mixta se efectuarán previa convocatoria por escrito, especificando en el mismo el tema objeto de interpretación o aclaración, de cualquiera de las partes firmantes del mismo y con una antelación de tres días a la fecha propuesta para la reunión.

Artículo 30. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el artículo 4.2 del Reglamento que lo desarrolla, y con base en lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan suscribir su adhesión al citado Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC) y a su Reglamento de aplicación; así como al suscrito en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**ANEXO 1**

RESUMEN GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO 1.

Operarios Limpieza (Puesto estático).

GRUPO 2.

Mantenimiento y Recepción (SS.GG.) – Porteros- Vigilantes (Puesto estático).

Personal base en SS. GG. (Nuevas Incorporaciones).

GRUPO 3.

Auxiliares Administración.

Auxiliares Control Gestión(Gastos).

Secretarias Presidencia y Gerencia.

Auxiliares Marketing.

GRUPO 4.

Personal técnico RR.HH.

Personal técnico Asesoría Jurídica.

Personal técnico Marketing.

Personal técnico Call Center.

Personal técnico Administración.

Personal técnico Compras.

Personal técnico Control Gestión.

**GRUPO 5.**

Técnicos Informática.

Personal técnico Alta cualificación y responsabilidad.

— Administración.

— Control Gestión.

— RR HH.

— Marketing.

— Compras.

— Call Center.

GRUPO 6.

Adjuntos a la dirección de los diferentes Dptos. SS.GG.

Ingenieros

GRUPO 7.

Responsables Departamentos SS.GG.

GRUPO 8.

Presidencia.

**ANEXO 2**

TABLAS SALARIALES 2018-2020

TABLAS 2018(0,8 %)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	ANUAL
Grupo 1	975,37	47,24	15.197,43
Grupo 2	1.021,34	47,24	15.886,98
Grupo 3	1.049,41	47,24	16.308,03
Grupo 4	1.091,54	47,24	16.939,98
Grupo 5	1.145,18	47,24	17.744,58
Grupo 6	1.157,93	47,24	17.935,83
Grupo 7	Fuera convenio		
Grupo 8	Fuera convenio		



TABLAS 2019 (1,6 %)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	ANUAL
Grupo 1	990,98	48,00	15.440,70
Grupo 2	1.037,68	48,00	16.141,20
Grupo 3	1.066,20	48,00	16.569,00
Grupo 4	1.109,00	48,00	17.211,00
Grupo 5	1.163,50	48,00	18.028,50
Grupo 6	1.176,46	48,00	18.222,90
Grupo 7	Fuera convenio		
Grupo 8	Fuera convenio		



TABLAS 2020 (1,8 % con regularización IPC máximo 2 %)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	ANUAL
Grupo 1	1.008,82	48,86	15.718,62
Grupo 2	1.056,36	48,86	16.431,72
Grupo 3	1.085,39	48,86	16.867,17
Grupo 4	1.128,96	48,86	17.520,72
Grupo 5	1.184,44	48,86	18.352,92
Grupo 6	1.197,64	48,86	18.550,92
Grupo 7	Fuera convenio		
Grupo 8	Fuera convenio		

**ANEXO 3**

CUADRO CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

PERMISO FALLECIMIENTO, ENFERMEDADES O ACCIDENTES

	CONSANGUINIDAD		
	<u>Parentesco</u>	N.º DIAS	N.º DIAS
		Sin desplazamiento	Con desplazamiento
1.º Grado	Padres	4	5
	Hijos	4	5
2.º Grado	Nietos	3	4
	Hermanos	4	5
	Abuelos	3	4



	AFINIDAD		
	<u>Parentesco</u>	N.º DIAS	N.º DIAS
		Sin desplazamiento	Con desplazamiento
1.º Grado	Cónyuge	4	5
	Suegros	3	4
	Yerno/Nuera	3	4
2.º Grado	Abuelos Políticos	2	4
	Cuñados directos	2	4

El permiso por enfermedad podrá ser disfrutado de manera discontinua previo aviso a la empresa sin que transcurran más de 30 días naturales desde el hecho causante y siempre que el familiar permanezca ingresado.

