



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 19 de febrero 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 la empresa "Asociaciones Agrupadas TAB Sociedad Agraria de Transformación número 9320 y su personal laboral". (2019060502)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa "Asociaciones Agrupadas TAB Sociedad Agraria de Transformación número 9320 y su personal laboral" (código de convenio 10100442012019), cuyo texto definitivo fue suscrito con fecha 4 de febrero de 2019, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por el delegado 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 artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, sobre distribución de competencias y sobre creación de registros públicos en materia de ejecución de la legislación laboral.

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, 19 de febrero de 2019.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA "ASOCIACIONES
AGRUPADAS TAB SAT 9320"
Y SU PERSONAL LABORAL

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

Se hace constar que el presente acuerdo o convenio es aplicable entre la empresa Asociaciones Agrupadas TAB Sociedad Agraria de Transformación núm. 9320, y su personal laboral.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Vigencia: El presente convenio entrará en vigor sus efectos económicos desde 1 de Enero de 2018, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre de 2022. Podrá denunciarse por alguna de las dos partes durante los tres últimos meses de su vigencia.

Para evitar el vacío normativo, una vez terminada su vigencia inicial o cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiéndose en su totalidad, tanto en el contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro texto convencional.

Artículo 3. Condiciones "Ad Personam".

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresas y situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente convenio, manteniéndose «ad personam» siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

Artículo 4. Compensación y absorción.

- Compensación: Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.
- Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente convenio.

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

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente, no siendo aplicable ningún pacto o convenio que el ahora determinado.

Artículo 6. Bases económicas.

Salario base: Será el establecido en el anexo II para cada categoría para el año 2018. Dichos salarios se incrementarán con efecto del 1 de enero de cada año de conformidad con el incremento que experimente el llamado IPC del año anterior. El salario base no será inferior en ningún caso al salario mínimo pueda establecer por norma legal.

Pagas Extraordinarias: Se establecen dos pagas extras llamadas de julio y diciembre, en la cuantía de 30 chas de salario base, más los complementos salariales fijos, siendo abonadas los días 15 de Junio y 15 de Diciembre de cada ario.

Plus de Antigüedad. No se establece plus de antigüedad, los trabajadores que vinieran percibiendo plus de antigüedad se les quedará congelado en la cuantía que tuvieran a la entrada de los efectos económicos del presente convenio, percibiendo dicha plus como concepto personal no absorbible.

- Las condiciones económicas que al 31.12.2017 se tuvieran reconocidas "ad personam", incluida la paga extra de beneficios o marzo se respetarán, incrementándose igualmente dichas percepciones con el mismo incremento que represente el IPC (Indice de Precios al Consumo).

Artículo 7. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

1. Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias e interpretación del presente convenio, se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia, que estará compuesta por la empresarial por el Presidente y Vicepresidente o la personas en la que deleguen y por la parte social por quien sea el Delegado de Personal y otro trabajador a elección del delegado.
2. Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Extremadura vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará necesaria la intervención previa de esta Comisión Paritaria.
3. La Comisión se reunirá siempre que al menos dos de los cuatro miembros que lo componen lo estimen necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines.



El domicilio social de la citada Comisión se fija en el centro de la empresa sito en el Polígono Alcantarilla, s/n., de Talayuela.

4. Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Extremadura, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.
- c) Intervención en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas en un proceso de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- e) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- f) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- g) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- h) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Extremadura y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

**Artículo 8. Facultades organizativas del trabajo.**

La organización del trabajo, planificación, control de actividades y objetivos es facultad y responsabilidad de la Empresa, a la que corresponde determinar la persona o personas en quien delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente convenio y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral.

En este sentido, de acuerdo con la legalidad vigente y siempre que no influya en la organización del trabajo, se procurara adaptar el horario a aquellas personas que tengan que conciliar la vida familiar, personal y laboral.

Artículo 9. Niveles funcionales.

El personal afectado por el presente convenio deberá estar incluido en alguna de los niveles funcionales definidos en el anexo I.

La clasificación profesional consignada en el anexo I es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia, función y especialidad en el nivel profesional que lo cualifica.

Artículo 10. Periodo de prueba.

Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de: Técnicos titulados superiores, seis meses.

Técnicos de grado medio y personal administrativo cualificado, 3 meses.

Resto de personal, un mes.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel funcional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Artículo 11. Ceses.

Los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa y que deseen causar baja voluntaria en la misma vendrán obligados a preavisar a la Dirección, conforme a los siguientes plazos:



Personal Titulado: Un mes.

Resto de personal: Quince días.

Artículo 12. Finiquito.

La empresa, al comunicar al trabajador la denuncia o preaviso por finalización del contrato de trabajo, acompañará a la comunicación una propuesta de finiquito.

Artículo 13. Jornada laboral.

La jornada semanal de trabajo será de 35 horas semanales si fueran continuas y 40 horas discontinuas. Respetándose en su caso las condiciones más beneficiosas que a la fecha de la entrada en vigor de este convenio se vinieran aplicando "ad personam". Siendo la jornada máxima ordinaria anual de 1765 horas.

Artículo 14. Vacaciones anuales.

Se establece una duración ininterrumpida de un mes natural al año, remuneradas con la cuantía del salario base mensual más los complementos salariales fijos.

Si bien por razones de servicio se podrá fraccionar en dos periodos de quince días previo acuerdo de las partes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 y 48.bis 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 correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses en que se haya originado.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

En esta materia se respetarán los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.



- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en casos de riesgo, de pérdida de materias primas, siempre que no haya otra forma de evitar tal riesgo: realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento. Siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

Si por necesidades de la empresa hubieran de realizarse horas extraordinarias de las definidas en el párrafo anterior, éstas podrán ser compensadas económicamente o con tiempos de descansos con un incremento del 75 % del valor de la hora ordinaria.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de personal del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 16. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- 15 días naturales por matrimonio del trabajador.
- Dos días por el nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- No obstante lo anterior, en el caso de que el fallecimiento o la enfermedad grave lo sea de pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de dos días, ampliable a cuatro si fuese necesario efectuar un desplazamiento al efecto.
- Dos días naturales por traslado del domicilio habitual y DOS más si fuera a distinta localidad de la residencia habitual.
- Por el tiempo preciso y con justificación del mismo mediante el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador, necesite la asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.



- Dos días de asuntos propios, si bien el personal que estuviera disfrutando de una condición más beneficiosa a la entrada en vigor del presente convenio se le respetará, en cualquier caso, el disfrute de los días propios no podrán realizarse durante el periodo que dificulten el desarrollo del proceso productivo de la empresa ni acumularse con las vacaciones anuales, navidad o semana santa.
- Y también serán retribuidos aquellos descanso o licencias que conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Artículo 17. Licencias no retribuidas.

Permisos necesarios para concurrir a exámenes, el tiempo que duren los mismos

- Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.
- Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores o ascendientes que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y que no desempeñen actividad retribuida, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a consultas médicas previo aviso y justificación.

Artículo 18. Reducción de la jornada.

Por guarda legal:

La persona que tenga a su cuidado directo alguien menor de doce años o a una persona con discapacidad, física o psíquica, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional al salario.

Por lactancia: Las/os trabajadoras/es, de forma optativa y por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El/la trabajador/a por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria que podrá ser al comienzo o a la finalización de la misma, con la misma finalidad. El/la trabajador/a, por lactancia de cada hijo menor de nueve meses, tendrá derecho por su voluntad a acumular el tiempo por lactancia en 12 días laborables de permiso retribuido, los cuales deberán disfrutarse inmediatamente después de terminado el permiso por maternidad.



El/la trabajador/a que habiendo optado por la acumulación del tiempo por lactancia en 12 días laborables de permiso retribuido, de acuerdo a lo dispuesto en el párrafo anterior, solicítase un período de excedencia para atender al cuidado del hijo en los nueve meses posteriores a su nacimiento, deberá restituir la parte proporcional de la retribución percibida correspondiente a este permiso de acuerdo con la parte de ese período de nueve meses dentro de los cuales se encuentre en situación de excedencia.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen. Al inicio del permiso se comunicará a la empresa cuándo y cómo se disfrutará dicho permiso.

Artículo 19. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que 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.
2. 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.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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 éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 20. Complemento de Incapacidad Temporal.

En el caso de que el trabajador quedara afectado por incapacidad temporal más de quince días naturales, la Empresa abonará a partir del quinto día el 100 % del salario base y en su caso de quienes viniesen percibiendo el plus de antigüedad y el plus "ad



personam”, y durante todo el periodo de la misma incluyendo las pagas extraordinarias. Si la parte que tuviera que abonar la Seguridad Social por IT fuera superior al salario base y dichos complementos, la cantidad a percibir por el trabajador será la que abone la Seguridad Social.

En el supuesto de que la incapacidad temporal fuera por enfermedad profesional o accidente de trabajo el importe a percibir sería del 100 % desde el primer día de la baja médica, y en los mismos conceptos anteriormente reseñados.

Artículo 21. Indemnización en caso de muerte o invalidez.

La Empresa afectadas por este convenio queda obligada en el plazo de un mes a contar desde su firma a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros para cubrir las siguientes contingencias:

- Fallecimiento del trabajador en accidente laboral la indemnización será de 25000 euros y para los casos de invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo la indemnización será de 35000 euros.

Artículo 22. Salud Laboral.

La empresa y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención, BOE n.º 27, de 31 de enero de 1997.

Se atenderá a lo dispuestos en los Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia por orden de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establezcan en lo referente a la vigilancia de la salud en el artículo 22 de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

La dirección de la empresa deberá velar y garantizar que el ambiente de trabajo esté libre de comportamientos que conlleven violencia en el trabajo como riesgo psicosocial; prestando especial atención al mobbing que afecta a las condiciones de trabajo y puede derivar en un daño físico y mental para la salud de los trabajadores.



RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 23. Régimen disciplinario.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Artículo 24. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
5. No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 25. Faltas graves.

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.



4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.
5. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.
7. La retención, sin autorización del Jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
8. Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
9. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Artículo 26. Faltas muy graves.

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
7. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
8. El acoso sexual en los términos establecidos en la ley.
9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.



10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 27. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
2. Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.
3. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles superiores.



c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
2. Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado.
3. Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.
4. Despido.

Disposición final primera. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general. En este sentido:

Suspensión del contrato de trabajo:

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por causa de maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
2. La suspensión, con reserva del puesto de trabajo, en el supuesto de parto, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión



será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos, y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados conforme se determine legalmente.

Protección de la maternidad:

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, y la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.
2. Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el período de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, según certificación médica oficial, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado, realizándose dicho cambio conforme a las reglas que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta que el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.



3. Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d), del E.T., durante el tiempo necesario.

Disposición final segunda. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto o regulado en el presente convenio colectivo, serán de aplicación sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.



ANEXO I

CLASIFICACIONES PROFESIONALES

TITULADOS/DAS GRADO SUPERIOR Y GRADO MEDIO:

Personal titulado/da: Es la persona que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unida a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre

Personal titulado/da: Es la persona que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unida a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Oficial/a de primera: Es el/la empleado/da capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe/fa superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios.

Oficial/la de segunda: Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Técnico/ca de grado superior o medio, si lo hubiere, está encargado/da de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales/as, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

Administrativo/va: Es el empleado que dedicándose a tareas las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, utilizan de forma habitual en el desempeño de sus funciones uno o varios programas informáticos de gestión.

Auxiliar: Es el empleado/da que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, pudiendo utilizar para ello programas informáticos a nivel usuario tales como procesadores de texto, hojas de cálculo o bases de datos.

Quedan adscritas a esta categoría las Telefonistas.

**SUBALTERNOS Y OFICIOS VARIOS:**

Oficial 1.^a Incluye al personal, como Mecánicos/cas, Carpinteros/ras, Electricistas, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio de cualquiera de las categorías señaladas, y tiene la cualificación suficiente para desarrollar directamente dichas funciones sin existencia de superior.

Oficial 2.^a Es el incluido en la categoría anterior, pero bajo las ordenes de un superior para el desarrollo de dichas funciones, teniendo la cualificación para su desarrollo.

Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales. Conserje: Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

Ordenanza: Su misión consiste en hacer recados dentro o fuera de oficinas, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes Personal de limpieza: Está ocupado de la limpieza de los locales de las empresas.

Peón: Es la persona que sin tener cualificación desarrolla actividades que le son encomendadas por un superior, siendo fundamentalmente sus tareas de oficios varios.

**ANEXO II**

TABLA SALARIOS BASES MÍNIMOS 2018

- I. Titulados/das Superiores: 1030 euros mes/ 14420 euros anuales.
- II. Titulados/das de Grado Medio: 1012 euros mes / 14168 euros anuales.
- III. Oficiales/as 1.ª: 980 euros mes/ 13720 euros anuales.
- IV. Oficiales/las 2.ª: 950 euros mes/ 13300 euros anuales.
- V. Administrativos/vas y peón/nas especialistas: 940 euros mes/ 13160 euros anuales.
- VI. Auxiliares Administrativos/vas, Ayudantes/tas, Operadores/ras: 925 euros mes /12950 euros anuales.
- VII. Conserje, Ordenanza y Limpiador/a, peones/as: 910 euros mes /12740 euros anuales.

