ONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MADERAS Y CONTRACHAPADOS S.L. 2013-2014

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa MADERAS Y CONTRACHAPADOS, S.L., para los años 2013-2014, Código Convenio 04100102012013, suscrito con fecha 22 de febrero de 2013, por la representación legal de los trabajadores y por la representación empresarial, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía;

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

A C U E R D A

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 7 de marzo de 2013.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO, Adriana Valverde Tamayo.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MADERAS Y CONTRACHAPADOS S.L. 2013-2014

Titulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Partes Signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de la empresa MADERAS Y CONTRACHAPADOS S.L., de una parte, la representación legal de los trabajadores, que corresponde a los Delegados de Personal, y en cuanto a la parte empresarial, a su administrador único, en su condición de representante legal de la empresa.

Ambas partes conforme a lo previsto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores están legitimadas para negociar el presente Convenio y como tal se

reconocen mutuamente la capacidad y legitimación necesaria para la negociación y firma del Convenio.

Artículo 2. Eficacia y Alcance Obligacional y Materias Objeto del presente Convenio

El presente Convenio obligará a la empresa MADERAS Y CONTRACHAPADOS S.L y a todos los trabajadores que presten sus servicios en ella.

Las materias relacionas en la regla 1- del artículo 4 del Convenio Estatal de la Madera se regirán por lo dispuesto en el mismo, siendo objeto del presente Convenio las definidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito Funcional, Personal y Territorial

El presente Convenio Colectivo de Empresa, resultará de aplicación a todo el personal de la Empresa MADERAS Y CONTRACHAPADOS S.L (con las excepciones recogidas en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores), que preste su servicios en cualquiera de los centros de trabajo que la empresa tiene actualmente establecidos y los que pueda establecer en el futuro.

Artículo 4. Ámbito Temporal

VIGENCIA Y DURACIÓN. El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP, si bien los conceptos salariales se aplicarán retroactivamente desde primero de enero del año 2013.

La duración del Convenio será de dos años contados desde primero de enero de 2013.

Artículo 5. Denuncia, Prórroga y Revisión

El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente en tanto en cuanto no sea denunciado por cualquiera de las partes. La denuncia pidiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o prórroga, comunicándolo simultáneamente a la otra parte.

Una vez denunciado el presente Convenio, permanecerá vigente durante la negociación para la renovación del mismo.

Artículo 6. Compensación y Absorción

Las condiciones que se establecen en este Convenio, son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

Las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión con representación paritaria, integrada por los mismos miembros de la Comisión Negociadora.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes FUNCIONES:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, para lo cual se seguirá el procedimiento señalado en el apartado siguiente.

5) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

PROCEDIMIENTO: Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su

intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Título II. De la Relación Individual de Trabajo.

Capítulo I. Forma y Modalidades del Contrato. (Los artículos de este capítulo se ajustan a la regulación del Convenio Estatal de la Madera, por ser materia reservada a dicho Convenio).

Artículo 9. Forma del Contrato

La contratación de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará mediante contrato escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de

servicios. En el contrato escrito constarán: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador y los demás requisitos formales legalmente exigidos.

Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

Artículo 10. Condiciones Generales de Ingreso

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo y en el Convenio Colectivo General.

Las empresas estarán obligadas a solicitar de los órganos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente mediante oferta de empleo.

Artículo 11. Pruebas de Aptitud

La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Capítulo II. Ordenación y Organización del Trabajo

Artículo 12. Dirección y Control de la Actividad Laboral

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes:

Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 13. Competencia Organizativa

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1- La existencia de la actividad normal.

2- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3- Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4 - La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

Título III. Clasificación Profesional, Movilidad Funcional y Geográfica.

Artículo 14. Clasificación Profesional

Según lo dispuesto en el artículo 84.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, adaptando al ámbito de la empresa el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, se establecen las siguientes divisiones funcionales:

DIVISIÓN FUNCIONAL I.- PERSONAL DE FABRICACIÓN Y DE MANTENIMIENTO. Clasificado según los siguientes grupos:

Grupo 0: En este grupo se encuadran las categorías de Jefe de Fábrica y se corresponde con el grupo III del Convenio Estatal, en donde se definen sus funciones y responsabilidades.

Grupo I: En él se encuadra la categoría de Encargado y se corresponde con el grupo IV del Convenio Estatal, en donde se definen sus funciones y responsabilidades.

Grupo II: En él se encuadran las categorías de Oficial lg y conductor de primera y se corresponde con el grupo V del Convenio Estatal, en donde se definen sus funciones y responsabilidades.

Grupo III: En él se encuadran las categorías de Oficial 2ª y conductor de segunda y se corresponde con el grupo V del Convenio Estatal, en donde se definen sus

funciones y responsabilidades.

Grupo IV: En él se encuadran las categorías de Peón y se corresponde con el grupo VII del Convenio Estatal, en donde se definen sus funciones y responsabilidades.

Grupo V: En él se encuadra la categoría de aprendiz o contrato para la formación

DIVISIÓN FUNCIONAL II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO, COMERCIAL Y OTROS. Clasificado según los siguientes grupos:

Grupo 0: En él se encuadra la categoría de Jefe de Administración, y se corresponde con el grupo III del Convenio Estatal, en donde se definen sus funciones y responsabilidades.

Grupo I: En él se encuadran las categorías de Oficial administrativo y Jefe comercial y se corresponde con el grupo V del Convenio Estatal, en donde se definen sus funciones y responsabilidades.

Grupo II: En él se encuadra la categoría de auxiliar administrativo, comerciales, técnicos informáticos y otros, y se corresponde con el grupo VI del Convenio Estatal, en donde se definen sus funciones y responsabilidades.

Grupo III: En él se encuadran las categorías de portero y personal de limpieza, y se corresponde con el grupo VII del Convenio Estatal, en donde se definen sus funciones y responsabilidades.

Grupo IV: En él se encuadra las categorías de aprendiz o contrato en prácticas.

Artículo 15. Ascensos

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 16. Movilidad Funcional y Trabajos de Distinto Grupo Profesional

Respecto de ambas materias, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Título IV. Tiempo de Trabajo

Artículo 17. Jornada

1.- Durante toda la vigencia del presente Convenio la duración de la jornada máxima anual será 1752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2.- La empresa distribuirá la jornada, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

3.- En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de seis a diez horas.

4.- El límite máximo fijado en el párrafo anterior con carácter general puede ser modificado por la empresa en función de las circunstancias de pedidos y estado de la maquinaria, respetando en todo caso los límites legales. Siempre se respetará el límite mínimo fijado en el párrafo anterior.

Artículo 18. Absentismo

En los casos de ausencia o incomparecencia al trabajo, sin causa legítima, no se devengará jornal alguno pudiendo la empresa descontar el jornal del día de ausencia y su correspondiente cotización a la Seguridad Social. Todo ello sin perjuicio de la aplicación en su caso del régimen sancionador establecido en el presente Convenio o en el Estatuto de los Trabajadores.

Título V. Vacaciones, Permisos, Licencias y Excedencias.

Artículo 19. Vacaciones

1- El periodo anual de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales una vez transcurrido un año de permanencia en la empresa.

2- El momento de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. No obstante la dirección de la empresa estará facultada para elegir el disfrute de, al menos, la mitad de las vacaciones exclusivamente en el caso de que se produzca una falta objetiva de trabajo en la empresa.

3- El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

45.- En el personal que cobra por horas, la retribución de las vacaciones será a razón de 180 horas por los 30 días naturales.

Si se disfrutan de forma fraccionada se Cobraran a Prorrata de los Días Disfrutados.

Artículo 20. Permisos y Licencias, Maternidad, Adopción, Acogimiento y Violencia de Género.

En esta materia se estará se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera.

Título VI. Condiciones Retributivas.

Artículo 21. Retribuciones

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales, así como todos los complementos que perciba el trabajador como consecuencia de su relación laboral.

Artículo 22. Salario Base

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifica para cada uno de los Grupos Profesionales en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Para los grupos salariales cuya retribución se fija por hora de trabajo, el precio hora fijado en la tabla salarial se incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias y los domingos y festivos, pero no las vacaciones.

Artículo 23. Salario Hora Ordinaria

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada categoría profesional, incluidas las pagas extraordinarias, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

La cuantía de la hora ordinaria será la que se especifica para cada uno de los Grupos Profesionales en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Expresamente se establece que el personal de la división funcional I, cobrará su salario bajo la modalidad de precio por hora, excepto el grupo 0. En el precio hora fijado en la tabla salarial se incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias y los domingos y festivos, pero no las vacaciones.

Artículo 24. Complementos Personales

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo

profesional.

Artículo 25. Complemento de Antigüedad

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedando, por tanto, suprimido.

Artículo 26. Complementos de Puesto de Trabajo

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptuación distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrá carácter consolidable.

Artículo 27. Incentivo por Productividad

La empresa en función del estado de la materia prima y el rendimiento de la maquinaria podrá establecer las unidades de producción por cada hora de trabajo. Sin en el tiempo de trabajo se superan esas unidades previstas para ese tiempo, el exceso de unidades se pagará en proporción, trasformando esas unidades en tiempo.

Artículo 28. Gratificaciones Extraordinarias

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La cuantía de este complemento será de una mensualidad del salario base.

La empresa podrá prorratear el pago de las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades, y ya va incluido en el precio de la hora ordinaria respecto del personal cuyo salario base está fijado por hora de trabajo.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES E INDEMNIZACIONES

Artículo 29. Dietas y Medias Dietas

l.s La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.9 El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.9 Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

4.5 Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador.

Artículo 30. Ropa de Trabajo

1- Las empresa entregará a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada (mono o buzo). Un equipo para el invierno y otro para el verano.

2- Los trabajadores estarán obligados a usar la ropa de trabajo que le entregue la empresa.

Artículo 31. Plus de Transporte

Se establece un plus de transporte de 4 euros por día de asistencia al trabajo para todas las categorías profesionales, a excepción de los Aprendices y los contratados para la formación, que percibirán 2 euros por este concepto, igualmente por día de asistencia al trabajo.

Artículo 32. Póliza de Accidentes

La empresa se compromete a contratar póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte o invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora y por importe de 8.350 euros de indemnización, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el BOP. En consecuencia la responsabilidad de la empresa por falta de póliza solo será exigible después de lo§ 60 días de la publicación del Convenio en el BOP.

Artículo 33. Ayuda por Defunción

Todos los trabajadores al servicio de la empresa, causarán, en caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa, a favor de sus beneficiarios de la

Seguridad Social o, en su defecto, de sus herederos legales, el derecho al percibo de la cantidad correspondiente a un mes de sueldo o salario base, con independencia de cualquier otra que en derecho pueda corresponderles.

Título VII. Régimen Disciplinario.

(Los artículos de este título se ajustan a la regulación del Convenio Estatal de la Madera, por ser materia reservada a dicho Convenio)

Artículo 34. Faltas y Sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 35. Faltas Leves

1- Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2- No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.- El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4- Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6- No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

8 - La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas

circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9.- Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

10- Cambiar, mirar o revolver armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 36. Faltas Graves

1- Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3 - Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4.- Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5- Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6- No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

7-Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

8- La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9.- La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podría ser considerada muy grave.

10 - La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11- La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12- No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13- Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14- La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que

puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15- Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16- La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17- La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18- La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo.

19- No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20- Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

21- El uso del teléfono móvil (aún siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo.

El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

22 - El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

Lo dispuesto en los dos últimos apartados no será de aplicación a la representación legal y sindical de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 37. Faltas muy Graves

1- La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3 - El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, tanto dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio.

5- Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6- La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto de su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7- La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9 - Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10- Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12- La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13- Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para la empresa.

14- La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15 - Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento norma o pactado.

17- La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18- La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19- La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20- La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

22- La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 38. Graduación de las Sanciones

Las sanciones que podrá imponer la empresa en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.

- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días o despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o

sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

Título VIII. Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales y Procedimiento Para Solventar la No Aplicación de Condiciones de Trabajo.

Artículo 39. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada.

Artículo 40. Cláusula de Descuelgue.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio obliga al empresario y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

ANEXO I.- TABLA SALARIAL

GRUPO PROFESIONAL I.- PERSONAL DE FABRICACIÓN Y DE MANTENIMIENTO.

	Salario base mensual	Salario hora
Nivel 0	1.207 €.	
Nivel 1:		8,13€/hora
Nivel II:		7,53€/hora
Nivel III:		7,13 €/hora
Nivel IV:		6,43 C/hora
Nivel V:		75% del salario del nivel IV

GRUPO PROFESIONAL II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO, COMERCIAL Y OTROS.

	Salario base mensual
Nivel 0:	1.207 €.

Nivel 1:	1.036 €
Nivel II:	910 €
Nivel III:	778 €
Nivel IV:	75% del salario del nivel

Esta retribución se entiende referida/a una jornada del 100% de trabajo efectivo.

Administración del Estado