



CONVENIO COLECTIVO DE LARIOS PERNOD RICARD, SOCIEDAD ANÓNIMA P A RA LOS CENTROS DE TRABAJO DE MÁLAGA

Capítulo I Ámbito y vigencia

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

El presente convenio colectivo es de aplicación en los diferentes centros de trabajo de Larios Pernod Ricard, S.A. en la provincia de Málaga.

Quedarán afectados por este convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo situados en la provincia de Málaga, tanto los que provienen de las dos compañías originarias de Larios Pernod Ricard, Sociedad Anónima como los de nueva incorporación.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo tendrá una duración de 4 años entrando en vigor el 1 de enero del 2004 y finalizando el 31 de diciembre de 2007.

Las partes podrán denunciarlo con 6 meses de antelación a la fecha de su término. De no mediar denuncia se entenderá prorrogado por periodos anuales el contenido del mismo.

Artículo 3. Condición más beneficiosa

Se respetarán las situaciones personales que globalmente consideradas y en cómputo anual excedan de este convenio, las cuales se mantendrán estrictamente como garantía "ad personam".

Artículo 4. Absorción y compensación

Las disposiciones legales o acuerdos colectivos de ámbito superior, que impliquen una variación de las condiciones acordadas en el presente convenio , únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas fueran superiores a lo suscrito en este convenio .

Las mejoras individuales no serán en ningún caso absorbibles ni compensables .

Artículo 5. Comisión paritaria

Para resolver las cuestiones que puedan presentarse sobre el cumplimiento, interpretación y aplicación de lo pactado en este convenio, se constituye una comisión integrada por las mismas personas que han formado parte en la negociación de este convenio.





La convocatoria de reunión podrá efectuarla cualquiera de las parte firmantes , con una antelación mínima de 10 días laborables ,debiéndose hacer por escrito y ex presando claramente los puntos a tratar.

El lugar y hora de la reunión serán fijados de mutuo acuerdo.

Capítulo II Condiciones generales

Artículo 6. Clasificación profesional

El personal que presta sus servicios en la empresa se hallará comprendido dentro de algunos de los grupos genéricos siguientes, en razón de sus funciones:

- A) Técnicos
- B) Administrativos
- C) Comerciales
- D) Informáticos
- E) Producción

GRUPO A) TÉCNICOS. Comprende las siguientes categorías:

- a) Técnico Laboratorio
- b) Técnico Calidad
- c) Ayudante de Laboratorio
- d) Auxiliar de Laboratorio

GRUPO B) ADMINISTRATIVOS. Comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe Superior
- b) Jefe de Primera
- c) Jefe de Segunda
- d) Oficial Administrativo de primera
- e) Oficial Administrativo de segunda
- f) Auxiliar administrativo
- g) Telefonista/Recepcionista/Ordenanza





GRUPO C) COMERCIALES. Comprende las siguientes categorías:

- a) Director Regional
- b) Delegado/Supervisor/Inspector
- c) Gestor/Viajante/Vendedor
- d) Promotor

GRUPO D) INFORMÁTICOS. Comprende las siguientes categorías:

- a) Técnico de Sistemas
- b) Analista/Programador
- c) Programador

GRUPO E) PRODUCCIÓN. Comprende las siguientes categorías:

- a) Capataz de Bodega o Fábrica
- b) Encargado de Cuadrilla
- c) Oficial de primera
- d) Oficial de segunda
- e) Oficial de tercera
- f) Peón especializado
- g) Peón

Artículo 7. Ingresos y periodo de prueba

El periodo de prueba tendrá una duración de seis meses para los Jefes Superiores, Jefes de Primera, Jefes de Segunda, Directores Regionales Delegados, Gestores y Promotores. Para el resto de trabajadores será de tres meses excepto para el personal del grupo de Producción, cuyo periodo de prueba será de un mes.

Las situaciones de incapacidad laboral, maternidad, adopción, acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la extinción del contrato laboral sin necesidad de preaviso, y, por tanto, sin que ninguna de las partes



tenga derecho por ello a indemnización.

Artículo 8. Ascensos, promoción interna

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que implique mando o confianza serán de libre designación por la empresa.

B) La promoción interna estará basada en sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, las siguientes circunstancias:

1. Titulación adecuada.
2. Conocimiento del puesto
3. Experiencia profesional
4. Haber desempeñado las funciones de la superior categoría a que se refiera el ascenso.
5. Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan.

En caso de existir una vacante o un puesto de nueva creación, se intentará cubrir el mismo por promoción interna. Para ello la dirección de Recursos Humanos con la participación y colaboración del Comité de Empresa comunicará de forma general el perfil y los requisitos para optar al mismo. Si el puesto no se cubriera con la promoción interna se acudiría a la contratación externa.

La representación legal de los trabajadores supervisará la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

Artículo 9. Cese voluntario

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con una antelación mínima de un mes. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido.

Capítulo III Tiempo de trabajo

Artículo 10. Jornada

- I) CENTROS DE TRABAJO EN MÁLAGA
- II) D. R. ANDALUCÍA ORIENTAL



III) PERSONAL ADSCRITO AL ÁREA INDUSTRIAL

El personal afectado por este convenio, (todos los grupos y categorías excepto D. R. Andalucía Oriental y el personal del área Industrial) tendrá el siguiente horario laboral.

I) CENTROS DE TRABAJO EN MÁLAGA

A. De lunes a jueves, la jornada comenzará entre 8:30 y 9:30 horas y finalizará entre 17:30 y 18:30 horas, con interrupción de descanso de una hora, entre las 13:30 y las 14:30 horas; esta interrupción podrá prolongarse, a elección del trabajador, hasta las 15:00 con la correspondiente prolongación de la jornada laboral. La jornada de viernes será desde las 9:00 horas a las 15:00 horas.

B. El horario de verano, entre los días 1 de julio al 15 de septiembre (ambos inclusive), se fija, ininterrumpidamente, desde las 8:00 horas a las 15:00 horas de lunes a viernes.

C. Los días 24 y 31 de diciembre la jornada será de 9:00 horas a las 13:30 horas.

D. Durante la vigencia de este convenio todo el personal disfrutará de todos los puentes referidos a festividades de ámbito nacional, que se entenderán a cargo de la empresa. Aquellas personas que por circunstancias del trabajo no puedan disfrutar de dichos puentes a cargo de la empresa los verán compensados con un día de vacaciones por cada puente no disfrutado.

E. El resto de los puentes que se disfruten en referencia a festividades de ámbito autonómico o local se entienden con cargo a vacaciones, quedando facultado cada director o gerente de departamento a autorizar su disfrute en función de la carga de trabajo.

II) D. R. ANDALUCÍA ORIENTAL

A. De lunes a jueves, la jornada comenzará a las 9:00 horas y finalizará a las 18:00 horas, con un descanso de una hora. El horario de viernes finalizará a las 18:00 horas.

B. Los días de Semana Santa, Feria de Agosto y 24 y 31 de diciembre la jornada será de 9:00 horas a las 13:30 horas.

C. Durante la vigencia de este convenio todo el personal disfrutará de todos los puentes referidos a festividades de ámbito nacional, que se entenderán a cargo de la empresa. Aquellas personas que por circunstancias del trabajo no puedan disfrutar de dichos puentes a cargo de la empresa los verán compensados con un día de vacaciones por cada puente no disfrutado.





D. El resto de los puentes que se disfruten en referencia a festividades de ámbito autonómico o local se entienden con cargo a vacaciones, quedando facultado cada director regional, para la red comercial o gerente de administración comercial, para el personal administrativo, a autorizar su disfrute en función de la carga de trabajo.

E. El exceso de horas realizadas por los administrativos todos los viernes alternativos, se compensarán económicamente con 5 días de salario que se abonará en nómina de agosto de cada año.

F. El horario de este centro de trabajo afectará al personal administrativo ya que el resto de componentes del centro se regirán por el horario que su labor profesional requiera.

III) PERSONAL ADSCRITO AL ÁREA INDUSTRIAL

A. La jornada de trabajo será de 38 horas y 30 minutos a la semana, repartida de la siguiente manera:

Lunes a jueves: 7:00 a 15:00 horas.

Viernes: 7:00 a 13:30 horas.

B. Los días de Semana Santa, Feria de Agosto y 24 y 31 de diciembre la jornada será de 7:00 horas a las 13:30 horas.

C. Durante la vigencia de este convenio todo el personal disfrutará de todos los puentes referidos a festividades de ámbito nacional, que se entenderán a cargo de la empresa. Aquellas personas que por circunstancias del trabajo no puedan disfrutar de dichos puentes a cargo de la empresa los verán compensados con un día de vacaciones por cada puente no disfrutado.

D. El resto de los puentes que se disfruten en referencia a festividades de ámbito autonómico o local se entienden con cargo a vacaciones, quedando facultado cada director o gerente de departamento a autorizar su disfrute en función de la carga de trabajo.

Artículo 11. Calendario laboral

El calendario laboral anual se elaborará de conformidad entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores. La empresa deberá exponerlo en el plazo de quince días, a partir del día en que se conozcan las festividades de cada año, publicadas en el "Boletín Oficial del Estado" y de la Comunidad de Andalucía .

Artículo 12. Vacaciones





Todo el personal disfrutará obligatoriamente de unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables de duración. A estos efectos , se computarán como días laborables exclusivamente de lunes a viernes , excluyéndose por tanto los sábados y domingos y demás festivos , así como los puentes a cargo de la empresa .

El periodo de disfrute se extenderá del 1 de enero del año en curso hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Artículo 13. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Excedencia especial por enfermedad grave

A) Con independencia de lo establecido en el artículo 46 del ET, el personal afectado por este convenio tendrá derecho a una excedencia especial de hasta tres meses, en caso de absoluta y justificada necesidad para atender por enfermedad grave al cónyuge o parientes de primer grado. La empresa se reserva el derecho de exigir al trabajador que solicita esta excedencia , la justificación médica que estime necesaria .

El trabajador que se encuentre en esta situación de excedencia especial podrá solicitar su reingreso en la empresa antes de terminar el periodo por el que se le concedió la excedencia y la empresa vendrá obligada a admitirlo siempre que su puesto de trabajo no haya sido cubierto por persona especialmente contratada por el tiempo concedido.

B) Todos los demás supuestos de excedencia forzosa o voluntaria quedarán regulados por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores .

Capítulo IV Política salarial

Artículo 15. Salarios

Las percepciones salariales habrán de estar integradas en los siguientes conceptos.

CONCEPTOS GENERALES

1. SALARIO BASE

2. SALARIO COMPLEMENTARIO: Se detallarán tanto la denominación como el importe de cada uno de los conceptos que contempla este epígrafe y que son:

- Mejora voluntaria.
- Compensación Fas.
- Plus puesto de trabajo.
- Plus convenio anterior.

3. ANTIGÜEDAD

4. PLUSES CORRESPONDIENTES

CONCEPTOS PERSONALES

1. QUEBRANTO MONEDA

2. PACTO DE NO CONCURRENCIA. ART. 21.2 ET

3. PLUS TRANSPORTE

Tabla salarial mensual (bases año 2003) en euros

Categoría	
Jefe superior	1.384,20
Jefe 1. ^a	1.220,59
Jefe 2. ^a	1.169,51
Oficial 1. ^a Admón.	1.107,97
Oficial 2. ^a admón.	1.067,46
Auxiliar Admón.	1.016,41
Advo. / telefonista	1.016,41
Director regional	1.384,20
Delegado/supervisor/inspector	1.102,43
Gestor/viajante/vendedor	1.062,13
Promotor	732,83
Analista programador. Técnico de sistemas	1.107,97
Programador	1.067,46
Ordenanza	1.016,41

Tabla salarial diaria (bases año 2003) en euros

Categoría	
Encargado cuadrilla	35,26
Oficial 1. ^a	34,58
Oficial 2. ^a	33,86
Peón especialista	33,21
Peón	32,53

Estas bases serán actualizadas anualmente en el mismo porcentaje que con carácter general aplique la empresa al incremento salarial .

Los cajeros y trabajadores que habitualmente realicen funciones de pago y cobro percibirán en cada paga (12 pagas) la cantidad de 74,10 euros brutos, en concepto de quebranto de moneda, especificando el mencionado concepto en el recibo de salario. Esta cantidad se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que con carácter general aplique la empresa al incremento salarial.

Artículo 16. Subida salarial

Todos los conceptos salariales y retributivos contemplados en este convenio se incrementarán, desde enero de cada año, en porcentaje previsto por el Gobierno para el IPC. En caso de que el IPC previsto sea superado por el IPC real, al final de cada año la empresa deberá aplicar retroactivamente, desde enero, la diferencia



entre ambos IPC.

Una vez efectuado se calculará la tabla correspondiente que servirá como base para el próximo año.

Artículo 17. Horas extraordinarias y trabajo nocturno

Las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas con descanso, a la elección del trabajador. En cualquier caso, y a los efectos tanto del abono como de la compensación, las horas extraordinarias realizadas en día laborable se incrementarán con el 75% del valor de salario y con el 175% si hubieran sido realizadas en día festivo u horario nocturno.

De elegir el trabajador la opción de disfrutarlas como permiso retribuido dentro de los 4 meses siguientes a su realización , será necesario el acuerdo entre el trabajador y la empresa en la fecha de disfrute.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. Las horas ordinarias realizadas en este periodo de tiempo se incrementarán el 130% del valor del salario.

Artículo 18. Antigüedad

El complemento salarial por antigüedad se calculará sobre el salario base (ver tablas) que corresponda a cada trabajador.

Porcentaje de cálculo de antigüedad.

Antigüedad	Porcentaje
De 2 a 4 años	5%
De 5 a 9 años	10%
De 10 a 14 años	17%
De 15 a 19 años	25%
De 20 a 24 años	40%
Más de 25 años	60%

Artículo 19. Pagas extraordinarias de verano y Navidad

El personal percibirá dos pagas extraordinarias, que se devengarán el 15 de junio y el 15 de diciembre, por importe equivalente a una mensualidad completa, correspondiente a la suma de los conceptos generales y personales de una mensualidad.

Artículo 20. Participación en resultados

Se establece una paga extra en función de resultados (ver tabla Anexo I).



El total de la participación no podrá superar los 70 días de salario , ni ser superior al 25% del Resultado Financiero Corriente Consolidado.

El pago de la participación se efectuará, como plazo límite, durante el mes de febrero siguiente al ejercicio considerado.

Capítulo V Prestaciones sociales

Artículo 21. Enfermedad y accidentes

Todos los trabajadores afectados por este convenio, en caso de incapacidad temporal, percibirán un complemento hasta alcanzar el cien por cien del salario de convenio y de todos sus complementos y conceptos retributivos, desde el primer día de baja médica hasta un máximo de 18 meses.

Artículo 22. Seguro de vida

Todo el personal estará cubierto por una póliza de vida colectiva cuyas condiciones se reflejan en el anexo II.

Artículo 23. Jubilación parcial

La empresa concederá la jubilación parcial a aquellos trabajadores que a partir de los 60 años la soliciten y reúnan los requisitos legalmente previstos.

Artículo 25. Plan de pensiones

Con carácter voluntario y en cualquier momento, una vez cumplidos dos años de antigüedad en la empresa, todo el personal podrá ser partícipe del fondo de pensiones en las condiciones recogidas en el anexo III de este convenio.

Artículo 26. Ayuda a discapacitados

Aquellos trabajadores que tengan hijos con capacidad física o psíquica disminuida tendrán derecho a una ayuda familiar para los gastos de escolaridad, internamiento o re habilitación en centros especializados del 50% de los gastos justificados por los beneficiarios , hasta un límite de 827, 41 euros por curso escolar (nueve mensualidades), o al año.

Estas cantidades se incrementarán con el mismo porcentaje que con carácter general aplique la empresa al incremento salarial.

Artículo 27. Premio por fidelidad

El trabajador que cumpla en la empresa una antigüedad de 10, 15, 20 y 25 años percibirá un premio por fidelidad, abonado en la nomina, por importe de:





10 años:	150 euros.
15 años:	300 euros.
20 años:	450 euros.
25 años:	6.610,12 euros.

Artículo 28. Ayuda de comida

La empresa dotará durante once meses (excepto el mes de agosto) al año, al personal administrativo , de vales de comida cuyo importe ascenderá al 75% de la media de los menús más habituales de la zona de trabajo .

La lista de restaurantes se revisará en el mes de enero junto al comité de empresa y el valor del valle de comida nunca podrá ser superior al tope legal fijado, para estar exento de tributar como especie.

Artículo 29. Premio por matrimonio

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán un premio de 160 euros brutos por matrimonio. Este pago se realizará una vez se haya presentado el correspondiente certificado u acta o declaración jurada de inicio de convivencia de hecho.

Esta cantidad se incrementará con el mismo porcentaje que con carácter general aplique la empresa al incremento salarial.

Artículo 30. Caseta Larios, Feria de Agosto

En la de Feria de Agosto se hará entrega al personal, de vales para la caseta de Larios, por importe de 50 euros.

Artículo 31. Juguetes

El trabajador de alta en la empresa recibirá por cada hijo menor de doce años un obsequio a elección de la empresa, con ocasión de la Navidad y no inferior a 31,00 euros. Esta cantidad se incrementará con el mismo porcentaje que con carácter general aplique la empresa al incremento salarial.

Artículo 32. Premio de natalidad

La empresa abonará un premio de natalidad por importe de 160 euros, por el nacimiento de cada hijo del trabajador. Esta cantidad se incrementará con el mismo porcentaje que con carácter general aplique la empresa al incremento salarial.

Artículo 33. Reducción jornada por lactancia

Se reconoce el derecho de los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9



meses a realizar una hora de ausencia al trabajo o reducir la jornada en media hora. Es la mujer por su voluntad quien puede cambiar la hora de ausencia por la reducción en media hora. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre y no se distinguen los supuestos de lactancia natural o artificial, adopción, guarda legal o de hecho.

La trabajadora podrá reducir la media hora al inicio o al final de su jornada de trabajo o se podrá ausentar una hora una vez iniciada su jornada laboral, no estando prevista la acumulación semanal de la media hora diaria reducida.

Capítulo VI Seguridad e higiene

Artículo 34. Norma general

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en la prestación de sus servicios tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. La empresa vendrá obligada al estricto cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores estarán igualmente obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

La empresa facilitará una formación práctica adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, cuando cambie de puesto de trabajo o tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, o con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el recuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 35. Reconocimiento médico

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a una revisión médica general, adecuada y suficiente, al menos una vez al año, siempre que el coste de la misma sea asumido por la entidad encargada del servicio de prevención. La misma se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 36. Prendas de trabajo

La empresa facilitará anualmente a todos los productores las siguientes prendas de trabajo: 2 pantalones, 2 camisas, 2 cazadoras, un par de botas de seguridad y, en su caso, prendas de abrigo suficiente para el personal expuesto a trabajos que las requieran.





Artículo 37. Botiquín

La empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto sanitario, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

Capítulo VII Régimen disciplinario

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

Como norma general, los hechos o aptitudes que se imputen a una persona habrán de ser hechos objetivos y probados tras el oportuno expediente contradictorio en su caso.

FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1 . Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados , de cinco veces en un periodo de 30 días o por un tiempo total como mínimo de 90 minutos en dicho periodo .
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato, siempre que no exceda de una hora y no afecta gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros del trabajo de forma continuada.
- 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, las causas de la inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
7. No hacer uso de los medios de protección personal en materia de prevención de accidentes laborales, entregados por la empresa al trabajador, debiendo ser apercibido por escrito al menos dos veces en un periodo de 30 días.

FALTAS GRAVES



Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un periodo de sesenta.
2. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan, en un periodo de 30 días, de más de diez retrasos o adelantos de 180 minutos en tiempo total, previa advertencia al trabajador.
3. La reincidencia en falta leve, dentro de un periodo de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito.
4. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad o salud de los trabajadores.

FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo de forma continuada y debiendo haber dos apercibimientos por escrito en un periodo de 30 días.
2. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
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. El acoso sexual, en los términos establecidos en la ley.
6. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
7. 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.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
9. La reiteración o reincidencia en falta grave, en un periodo de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

RÉGIMEN DE SANCIONES





Corresponde en exclusiva a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. De toda sanción, salvo amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado.

Previamente se habrá de informar al Comité de Empresa, entregando copia por escrito de dicha amonestación. El interesado deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos. El interesado está en su derecho de consultar a sus asesores antes de firmar, para lo cual tendrá 3 días hábiles a partir de la notificación.

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

POR FALTA LEVE

1. Amonestación por escrito.

POR FALTA GRAVE

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 1 mes.

POR FALTA MUY GRAVE

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 meses.
3. Despido.

Las faltas tendrán el siguiente periodo de prescripción.

Falta leve: 10 días.

Falta grave: 20 días.

Falta muy grave: 30 días.

Y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido. Para lo no regulado en este capítulo actuará como derecho supletorio lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

(Hay varias firmas ilegibles).

