JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 482/18

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Ávila

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN, de 12 de febrero de 2018, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila del Convenio Colectivo de YEMAS DE SANTA TERESA S.A. (Código Convenio 05000342011991)

Con fecha 19 de enero de 2018 se presentó solicitud de inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del nuevo convenio colectivo de la empresa (YEMAS DE SANTA TERESA S.A.), dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 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 la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficina Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados el texto del convenio y la documentación que se acompaña, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010 y en el art. 5 de la Orden EYH/1139/2017, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

- Primero.- Inscribir el Convenio Colectivo de la empresa " YEMAS DE SANTA TERESA S.A." en el correspondiente Registro de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

- Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 12 de febrero de 2017.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce.*

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA YEMAS DE SANTA TERESA, S.A.

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa Yemas de Santa Teresa, S.A. y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa de la provincia de Ávila.

Artículo 3. Ámbito territorial y temporal.

El presente convenio será de aplicación se aplicará a todos los trabajadores de la empresa que presten servicios en la provincia de Ávila.

Con independencia de su publicación en el boletín oficial correspondiente, este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y se aplicará efectivamente desde su firma, siendo su duración de cinco años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2021.

Si llegado el término de vigencia del convenio, éste no fuera denunciado por ninguna de las partes, previamente y por escrito, con una antelación de al menos de un mes, el convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos y se entenderá prorrogado por periodos anuales consecutivos.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

A los fines previstos en el artículo 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, se crea una Comisión Paritaria del convenio, compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa, quienes designarán entre sí dos secretarios.

Funciones:

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la comisión paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones le sean sometidos por las partes, tanto en conflictos individuales como colectivos.

El domicilio se establece en la calle Río Duero, 7, del Polígono Industrial Las Hervencias, en Ávila.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la comisión paritaria a través de la empresa y trabajadores firmantes del convenio, y los conflictos que surjan en su seno se someterán para la resolución extrajudicial de conflictos a la mediación del SERLA, incluido para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir por la no aplicación incluido para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3, del estatuto de los trabajadores, aceptando por ello los procedimientos establecidos en el III acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León y en el acuerdo de modificación publicado el 12 de abril de 2017.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio forman un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Las retribuciones que se establecen en este convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, aunque fueren de distinta naturaleza o respondieran a diferente causa.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Los aumentos de retribuciones que en el futuro puedan producirse por disposiciones legales de carácter general, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en este convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen las actualmente pactadas, consideradas también globalmente y en su totalidad; en caso contrario serán absorbidas por éstas.

Artículo 6. Garantías «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente «ad personam».

Artículo 7. Normas de carácter subsidiario.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y cuantas disposiciones sean de aplicación.

Artículo 8. Contratación. Periodo de prueba. Ceses.

A) Contrato eventual por circunstancias de la producción: sin perjuicio de los contratos temporales que la empresa pueda concertar conforme a la normativa vigente, podrá celebrar también contratos eventuales cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de aquella. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de ambas partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

B) Contrato por obra o servicio determinado: se podrán realizar contratos por obra para realizar trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa como:

– Las campañas, promociones y épocas especiales de venta.

– Las ferias, exposiciones y promociones especiales de productos.

– Los trabajos consistentes en la preparación o acondicionamiento de mercancía debida a encargos puntuales de clientes.

La duración máxima de estos contratos será de dos años, contados a partir del inicio de las tareas de preparación de la campaña o promoción.

C) Conversión de contratos temporales en indefinidos: los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio podrán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente y la que en el futuro pueda promulgarse.

D) Período de prueba: en toda contratación del personal podrá fijarse, siempre que se pacte por escrito, un periodo de prueba cuya duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para el resto del personal.

E) Requisito previo al cese: la empresa, cuando llegado el término de vigencia del contrato temporal decida extinguirlo, en contratos de duración de más de un año, deberá pre-

avisar por escrito al trabajador con, al menos, 15 días de antelación. El trabajador podrá examinar la liquidación en las dependencias de la empresa para que él mismo pueda comprobar si es correcta o no. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida obligará a la empresa a abonar con la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

F) Cese voluntario: el trabajador podrá desistir por decisión propia de la relación laboral en cualquier momento, sin más requisito que el preaviso por escrito con quince días de antelación. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 9. Regulación salarial.

La retribución durante los años de vigencia del convenio, será la pactada en el anexo I del presente convenio. La retribución anual que se expresa, viene referida a un total de 1.800 horas de trabajo al año.

Las grupos profesionales de los distintos departamentos de la empresa son los establecidos en el anexo I del presente convenio.

Artículo 10. Anticipos.

La empresa concederá anticipos sobre el salario a los trabajadores que lo soliciten con el límite máximo de una mensualidad.

Artículo 11. Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor de este convenio, los aumentos por tiempo de servicio consistirán en trienios por importe de 300 € euros anuales cada trienio, igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cuatro trienios.

Ningún trabajador podrá percibir más de cuatro trienios, salvo que los tuvieran ya devengados en cantidad superior a cuatro con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio".

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias serán dos: la de Verano y la de Navidad. Su importe será equivalente a treinta días de salario base. Se abonarán en las siguientes fechas:

- Verano: 15 de julio

- Navidad: 20 de diciembre

El personal que ingrese o cese en el curso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

La empresa procurará minimizar en todo lo posible las horas extraordinarias, sin perjuicio de acudir a ellas cuando resulte necesario en períodos punta de producción, o deri-

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ven de ausencias imprevistas, pedidos inesperados u otras circunstancias relacionadas con la actividad que realiza la empresa, además de las que fueren imprescindibles para la reparación de siniestros u otros daños urgentes y extraordinarios.

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo que las partes acuerden su retribución conforme al valor de la hora ordinaria. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo que se establece en el artículo siguiente respecto de los días de fiesta trabajados.

Artículo 14. Jornada laboral.

La jornada laboral anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo, equivalente a un promedio de cuarenta horas semanales, si bien para el cálculo de horas extraordinarias y a los demás efectos la jornada de trabajo efectivo se calculará siempre en cómputo anual.

Dentro de este cómputo estarán comprendidos los 15 minutos de pausa (bocadillo) que se considerarán como de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Atendidas las peculiaridades de su actividad artesana sujeta a producción discontinua y variable, la empresa podrá establecer la jornada de trabajo en régimen de flexibilidad, en cómputo anual, distribuida con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que en el horario así establecido no se excedan las 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Por tratarse de una industria exceptuada del cumplimiento del descanso dominical, se prestará trabajo en domingos y festivos. Los domingos serán compensados por tiempo equivalente de descanso, de tal modo que se respete el descanso semanal de día y medio ininterrumpido. En cuanto al abono o, en su caso, descanso compensatorio de las fiestas trabajadas, se estará en primer lugar al mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Cuando no sea posible llegar a un acuerdo, las fiestas no disfrutadas deberán ser abonados proporcionalmente a las horas trabajadas en ese festivo en base a las siguientes cantidades calculadas para 8 horas: desde el 1 de enero de 2.017: 45,90 euros

Artículo 15. Vacaciones.

El personal afectado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración durante el transcurso del año.

La empresa, por necesidades del servicio, podrá fraccionar el disfrute de las vacaciones en dos periodos de 15 días cada uno.

De los dos períodos en que la empresa podrá fraccionar las vacaciones, uno de ellos deberá quedar comprendido entre el entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. El otro período de quince días será disfrutado en las fechas que designe la empresa en función de las necesidades productivas.

Para el disfrute de las vacaciones se fijarán sistemas de rotación y en caso de que no haya acuerdo entre los trabajadores o entre los trabajadores y la empresa, se atenderá al criterio de preferencia en la elección por antigüedad.

Los días de vacaciones, qué por razones organizativas, técnicas o de producción no se hayan podido disfrutar hasta el 31 de diciembre del año en curso, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 16. Descanso semanal.

Todos los trabajadores tendrán al menos día y medio ininterrumpido de descanso semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, que será efectivamente disfrutado, sin que sea compensable de ningún modo, económicamente.

Se podrá pactar, individual o colectivamente, el descanso semanal de dos días, respetándose siempre el cumplimiento de los límites de jornada anual, semanal y diaria previsto anteriormente.

Artículo 17. Movilidad funcional.

Los trabajadores podrán desempeñar las funciones de los puestos de trabajo que pertenezcan a su grupo profesional en los distintos áreas de la empresa, sin que esto suponga en ningún caso una modificación sustancial de condiciones de trabajo, conforme a lo establecido en el anexo I del presente convenio.

Artículo 18. Permisos y licencias.

1) 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) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse a provincia distinta de aquella en la que resida, la duración del permiso se ampliará en dos días.

En el supuesto de que este permiso se quiera acumular al permiso por paternidad deberá ser disfrutado inmediatamente después del nacimiento del hijo y solo podrá ser disfrutado en una fecha distinta si previamente se ha pactado con el empresario.

C) Dos días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 kilómetros al efecto, el plazo será de cuatro días.

D) Un día por boda de padres, hijos, hermanos o nietos.

E) Un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a dos si el nuevo domicilio se encontrase a más de veinte kilómetros de distancia respecto al anterior.

F) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, o para la donación de sangre. Cuando conste en norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta 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 20 por 100 de las horas laborables en un período 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.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

G) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

I) Asimismo, la empresa otorgará los permisos retribuidos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir a exámenes, siempre que se estén cursando con regularidad los estudios para la obtención de un título académico o profesional. La duración de estos permisos será por el tiempo indispensable para la realización del examen, y sólo procederá su concesión si concurren las dos condiciones siguientes: que se acredite la efectiva realización del examen y que en las convocatorias ordinarias o extraordinarias anteriores se hayan aprobado al menos el 50% de los exámenes realizados.

J) Por asistencia a consulta del médico de cabecera, hasta veinticinco horas en el curso del mismo año natural, o por el tiempo necesario si la consulta es a médico especialista. En ambos casos, se requerirá aviso previo con dos días de antelación, salvo urgencia acreditada, y posterior justificación documental de la consulta realizada.

K) Un día como máximo cada año natural para la realización de gestiones administrativas o burocráticas, con aviso previo de al menos cuarenta y ocho horas, y posterior justificación documental de la gestión realizada.

L) Un día como máximo cada año natural para la realización de gestiones administrativas o burocráticas, con aviso previo de al menos cuarenta y ocho horas, y posterior justificación documental de la gestión realizada.

Los permisos recogidos en este apartado que corresponden a las personas cuyo estado civil es de matrimonio legal se extenderán también a las parejas que convivan en común y estén registradas antes del hecho causante del permiso o licencia, y así lo justifiquen.

2) Todo trabajador, avisando con al menos un mes de antelación, podrá solicitar hasta cinco días de permiso no retribuido cada año natural, siempre que concurra causa justificada para ello. La concesión del permiso queda condicionado a las necesidades del servicio, libremente apreciadas por la empresa. En ningún caso se podrá solicitar este permiso para su disfrute en un día anterior o posterior al que corresponda de descanso semanal, vacaciones, «puentes» o festivos.

3) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) 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, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad y previo acuerdo con el empresario, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en un total de quince jornadas completas, que deberán ser las inmediatamente siguientes a la finalización del descanso por maternidad y deberá ser solicitado por escrito y con una antelación mínima de 15 días.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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, cualquiera que haya sido la duración de ésta.

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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de esta empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá serles limitado su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de categoría equivalente, tal y como aparecen relacionadas a efectos de movilidad funcional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. A estos efectos, se atenderá a la equivalencia de categorías que en este convenio se contiene en relación con la movilidad funcional.

6. Los conductores-repartidores a quienes les fuera retirado temporalmente el permiso de conducir pasarán durante todo ese período a la situación de excedencia forzosa.

Artículo 20. Ropa de trabajo.

La empresa proveerá al personal de las prendas necesarias para el desarrollo de su trabajo, que serán repuestas cuando sea necesario. Los trabajadores deberán cuidar diligentemente de la conservación y limpieza de dichas prendas.

Artículo 21. Póliza de seguro colectiva.

La empresa deberá concertar una póliza del seguro colectivo que cubra, a favor de todos sus trabajadores, las siguientes contingencias y por la cantidad que se indica: por muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en grado de total para la profesión habitual (excluida la parcial), absoluta o gran invalidez, reconocida así por la correspondiente entidad gestora de la seguridad social, 12.000 €.

Artículo 22. Incapacidad temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal percibirán las siguientes cantidades con cargo a la empresa:

a) En caso de enfermedad común y accidente no laboral:

- en los tres primeros días de la primera situación de incapacidad temporal ocurrida en el año natural, se garantizará hasta el 50% del salario base y antigüedad consolidada.
- del cuarto al decimoquinto día el complemento a abonar por las empresas garantizará el 75% del salario base y antigüedad.
- a partir del decimoquinto día el complemento a abonar por las empresas garantizará el 100% del salario base y antigüedad.
- en la segunda y sucesivas bajas no se percibirá complemento alguno, en dicho periodo, salvo hospitalización o intervención quirúrgica, en cuyo caso será también aplicable el escalado anterior.

b) En caso de Accidente laboral o enfermedad profesional:

- percibirán con cargo a la empresa, a partir del primer día de encontrarse en dicha situación, la cantidad necesaria hasta completar el 100% del salario base y antigüedad.

Artículo 23. Seguridad e higiene.

En materia de seguridad e higiene se estará íntegramente a lo establecido en la normativa que resulte de aplicación en cada momento.

Artículo 24. Régimen disciplinario. Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

La enumeración de faltas que seguidamente se efectúa tiene carácter puramente enunciativo, por lo que podrán ser sancionados otros hechos u omisiones que impliquen incumplimiento de las obligaciones que afectan al trabajador, aunque no aparezcan incluidas en tal enumeración.

Artículo 25. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el mismo mes natural. Si en conjunto superan los 40 minutos se considerará falta grave.

2. Faltar al trabajo un día sin causa justificada. Cuando hubiera tenido que relevar a un compañero, o cuando como consecuencia de la ausencia se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, se estimará grave.

3. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. Pequeñas y esporádicas faltas de aseo o limpieza personal, que no generen quejas o protestas de los compañeros.

5. No atender al público, clientes, proveedores, visitas, etc., con la corrección y diligencias debidas.

6. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que, por el tono o contenido de la discusión, no deba calificarse como falta grave o muy grave.

7. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

8. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o material de la empresa.

Artículo 26. Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. De seis a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el mismo mes natural, o más de diez en el curso de dos meses naturales consecutivos o tres alternos.

2. Dos faltas consecutivas e injustificadas de asistencia al trabajo, o hasta cuatro alternas, cometidas en un período de quince días laborables. Bastará una sola falta cuando hubiera tenido que relevar a un compañero, o cuando como consecuencia de la ausencia se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de cierta consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de algún accidente, esta falta será considerada como muy grave.

4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la actitud de desobediencia se mantuviera persistente, o si implicase perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para la instalaciones, será considerada como falta muy grave.

8. Fumar dentro de las dependencias de la empresa, ya sea en las tiendas, el obrador, el almacén o cualquier línea de fabricación de la empresa.

9. El descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

10. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

11. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma.

12. Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral.

13. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias tóxicas, cuando tal estado sea detectable por los síntomas que le acompañan.

14. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, oportunamente sancionada, cometida en el plazo de los seis meses siguientes a la comunicación de la sanción.

Artículo 27. Faltas muy graves.

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el mismo mes natural, o más de veinte en el curso de dos meses naturales consecutivos o cuatro alternos.

2. Tres faltas consecutivas e injustificadas de asistencia al trabajo, o más de cuatro alternas, cometidas en un período de quince días laborables.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, como a la empresa, e incluso a cualquier persona si es realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio fuera de ellas, o la apropiación indebida de cantidades provenientes de propinas o botes; así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, o realizar actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, ya sea personalmente o a través de persona con la que conviva.

4. Simular la presencia de otro compañero, firmando o fichando por él.

5. La simulación de enfermedad o accidente, o cualquier actuación dirigida a prolongar la situación de baja.

6. La realización de trabajos por cuenta ajena cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral. Habida cuenta de la mejora voluntaria establecida para tal situación en este convenio, se entenderá siempre que concurre esta falta cuando el trabajador que se encuentre de baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, incluso aunque no impliquen riesgo de prolongación de la baja.

7. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez habitual o la drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo, con independencia de los perjuicios que cause.

9. Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

10. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

11. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los compañeros, jefes o subordinados, o a sus familiares, o a clientes de la empresa.

12. Originar frecuentemente riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. El no utilizar, cualquiera que sea la causa, las prendas y medios de protección puestos a su disposición para la prevención de accidentes laborales, o incumplir las normas o instrucciones facilitadas con igual finalidad.

14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, aunque sea por breve tiempo. A estos efectos, se considerará en todo caso como puesto de responsabilidad aquél cuyo desempeño resulte trascendente para la obtención de la producción diaria o para poner ésta a disposición de algún cliente en el momento en que le es necesaria.

15. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, productos o documentos de la empresa, aunque sea por imprudencia.

16. La reiteración o reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, oportunamente sancionada, cometida en el plazo de los seis meses siguientes a la comunicación de la sanción.

Artículo 28. Sanciones.

Las sanciones a imponer por la comisión de faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

– Despido.

Artículo 29. Prescripción.

– Faltas leves: 10 días.

– Faltas graves: 20 días.

– Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30. Acción sindical.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitiendo que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los derechos y garantías de los delegados de personal serán los que se expresan en la ley orgánica de la libertad sindical y en el estatuto de los trabajadores.

Cuota sindical:

Los trabajadores podrán solicitar de la empresa el descuento en nómina de la cuota sindical. Esta solicitud deberá realizarse por escrito haciendo constar la cantidad a deducir mensualmente, la central sindical y el número de cuenta de la misma donde la empresa haya de ingresar las cuotas retenidas a sus afiliados.

Horas sindicales:

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Podrán acumularse las horas del delegado de personal, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Los delegados de personal serán informados con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, de crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivos totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente, emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Artículo 31. Clasificación profesional. Grupos profesionales.

Conforme a lo establecido en el anexo 1 del presente convenio, el personal será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen. Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo.

Disposición final.

El presente convenio ha sido suscrito, de una parte por la representación legal de la empresa y, de otra, por los representantes legales de los trabajadores.

Disposición adicional primera. Igualdad y no discriminación.

En materia de igualdad y no discriminación se conviene:

1) Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo,

en la formación profesional, en la promoción profesional y en todas las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

2) Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad en el acceso a los cursos de formación que la empresa pueda impartir, ya sea directamente o mediante el concurso de terceros.

3) La empresa no podrá condicionar la promoción de los trabajadores a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, edad, filiación política o sindical, y respetará la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y de la mujer, sin discriminación alguna fundada en las causas antes relacionadas o en cualquiera otra.

4) La prestación de un trabajo de igual valor será retribuida con salario del mismo importe, sin discriminación alguna, con absoluto respeto al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, o afiliación sindical.

5) La empresa se compromete expresamente a remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

6) Corresponderá al los representantes legales de los trabajadores velar por el cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo.

Disposición adicional segunda. Solución alternativa de conflictos laborales.

Ambas partes convienen en la necesidad de agotar cuantas posibilidades legales existan para la solución interna de los posibles conflictos laborales que puedan surgir en el seno de la empresa.

Así mismo, las partes acuerdan que será requisito previo a la interposición de cualquier acción judicial o administrativa, individual o colectiva, el sometimiento de la cuestión conflictiva a los órganos de mediación y o conciliación existentes en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

En este sentido, los firmantes de este convenio, se someten para la resolución extrajudicial de conflictos a la mediación del SERLA, incluido para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir por la no aplicación incluido para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3, del estatuto de los trabajadores, aceptando por ello los procedimientos establecidos en el III acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León y en el acuerdo de modificación publicado el 12 de abril de 2017.

Durante el tiempo en que se sustancie el procedimiento de mediación / conciliación se entenderán suspendidos los plazos de prescripción establecidos legalmente.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO I. GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES			
AREA	**DENOMINACIÓN**	**GRUPO PROFESIONAL**	**NIVEL RETRIBUTIVO**
VENTAS	Director/a comercial	1	1
	Gerente de tiendas	2	2
	Encargado/a tienda	3	4
	Comercial	3	3
	Promotor/a de ventas	4	8
	Dependiente/a	4	9
	Operador/a telemarketing	4	9
ADMINISTRACIÓN	Director/a de administración	1	1
	Oficial administrativo	3	5
	Responsable de calidad	3	6
	Auxiliar administrativo	4	9
PRODUCCIÓN	Director/a de producción	1	1
	Jefe/a de obrador	2	3
	Encargado/a producción	3	5
	Oficial de primera obrador	4	7
	Ayudante/a de obrador	5	10
	Personal fabricación huevo hilado	5	10
	Personal fabricación membrillo	5	10
LOGÍSTICA	Jefe/a de almacén	2	4
	Mozo/a de almacén	5	10
	Repartidor/a Ávila	5	10
	Repartidor/a Madrid	5	4
	Personal de limpieza	5	11

ANEXO II. TABLA SALARIAL AÑO 2017

SALARIO BRUTO ANUAL	NIVELES RETRIBUTIVOS
38632,5	1
25755	2
24724,8	3
18028,5	4
16998,3	5
15916,59	6
14062,23	7
13495,62	8
12413,91	9
11744,28	10
11126,16	11