

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2014-14471 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Imgracan S.L. para el periodo 1 de julio de 2014 al 31 de diciembre de 2017.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Imgracan, S. L., para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2017, suscrito con fecha 5 de septiembre de 2014 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 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, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de octubre de 2014.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA IMGRACAN S.L.

2014-2017

CVE-2014-14471

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Ámbito funcional y partes que lo conciertan*

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales entre la empresa IMGRACAN S.L. y el personal de su plantilla, y a tal afecto el mismo ha sido negociado y firmado por D. Andrés Cabezón Rivas como representante de la parte empresarial – IMGRACAN S.L.-, y por D. Jose José González Badía en representación de la parte social en calidad de Representante Legal de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal*

Se registrá por este Convenio colectivo el personal que preste servicio en la empresa.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente convenio es de aplicación al centro de trabajo que la empresa dispone en la localidad de Santander, en Cantabria, así como a cualquier otro que en futuro pudiera tener.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de julio de 2014, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, con renovaciones pactadas cada tres años.

Artículo 5. *Denuncia*

El Convenio tendrá una duración de cuatro años como se indica en el artículo anterior y el mismo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación a su terminación. Dicha denuncia significa la obligación de constituir la Mesa Negociadora en el plazo máximo de un mes

CVE-2014-14471

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

siguiente a aquel en que se produzca la denuncia. La parte que denuncie su terminación deberá e hacerlo por escrito a la otra parte con una propuesta de negociación que contenga las materias objeto de negociación.

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Estará formada por un representante de la empresa en la persona de D. Andrés Cabezón Ribas, en calidad de Gerente, y el representante legal de los trabajadores, en la persona de D. Juan José González Badia, teniendo su domicilio en el centro de trabajo de la empresa (calle Bonifaz 9 bajo Santander).

La finalidad de dicha Comisión será la de conocimiento e interpretación de lo establecido en el presente convenio y todo ello de acuerdo a lo reflejado en el art. 91 del E.T., así como resolver las discrepancias que en su interpretación se produzcan.

Dicha comisión se reunirá por petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 7 días desde la petición realizada por escrito, emitiendo una resolución en un plazo máximo de 7 días desde dicha reunión.

Para dicho acuerdo se necesita mayoría de los miembros de la comisión y en el supuesto de falta de acuerdo se someterán a la mediación del ORECLA, utilizando para ello lo procedimiento de conciliación y mediación establecido.

CAPÍTULO II RETRIBUCIONES

Artículo 7. *Salario base.*

Se establece un salario base mensual, de acuerdo a las categorías profesionales y cuantía que se detallan en el Anexo I de este texto.

Para los años 2015 y 2016, ambas partes pactan un incremento del 0,5% para cada uno de los ejercicios. Dicho incremento vendrá determinado

CVE-2014-14471

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

por esa cuantía fija más un factor variable relacionado con la situación de facturación de ventas de la empresa, de tal manera que si la facturación total del año 2014 se incrementara en un 10% con respecto a la del 2013 se aplicará un aumento del 1% adicional al 0,5% fijo anterior. Si el incremento de facturación ha sido entre el 5% y 10% del año anterior el incremento variable será del 0,5% adicional. Con incremento de facturación inferior a ese 5% el aumento variable será del 0%.

Artículo 8. Complemento lineal de convenio

Los trabajadores/as devengarán un concepto denominado “complemento lineal de convenio” que consistirá en una cuantía fija mensual de acuerdo a lo establecido en el Anexo I de retribuciones que se acompaña a este texto. Igualmente existirá una partida variable en virtud del grado de productividad objetivamente medido de ese trabajador en el correspondiente mes y de acuerdo a las siguientes premisas:

Primera. Este complemento no excederá en ningún caso del 30% del valor de la nómina base más todos sus conceptos de antigüedad.

Segunda. Los porcentajes intermedios que se den entre tramos de la escala que se relaciona se correspondan con igual tramo matemático de la cantidad a abonar.

La escala que sirve como base de cálculo de dicho plus de productividad es la siguiente: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN TRIMESTRAL (Valoración del desempeño). [ANEXO II](#).

Estos cuestionarios tendrán elaboración trimestral, siendo su aplicación válida dentro del siguiente trimestre natural y por espacio de tres meses, hasta la realización del siguiente.

Artículo 9. Plus (paga) de beneficios.

En el caso de que la sociedad a final de año obtenga beneficios, por un importe superior a tres veces el valor total de este plus, los trabajadores tendrán derecho a un plus final por beneficios en función de su categoría.

CVE-2014-14471

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

Categoría 1: 3,00 pagas completas

Categoría 2: 1,50 pagas completas

Categoría 3: 1,00 paga completa

Categoría 4: 0,75 pagas completas

Categoría 5: 0,50 pagas completas

Categoría 6: 0,25 pagas completas

Categoría 7: 0,15 pagas completas

En el caso de que los beneficios obtenidos fueran inferiores a tres veces el valor total de este plus, se percibirán con su correspondiente prorrateo.

Dicha paga al igual que la de navidad y verano se compondrá de las percepciones de salario base más antigüedad.

Artículo 10. *Pluses por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.*

Los trabajadores/as que presten sus servicios en puestos de trabajo excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos (de acuerdo a la valoración del puesto hecho por el S.P.A.) percibirán el 20%- 25% y 30% de su salario base de convenio si se dan una, dos o las tres circunstancias conjuntamente.

Artículo 11. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores/as que presten sus servicios entre las 22,00 horas y las 6.00 horas percibirán un complemento del 25% de sus salario base de convenio Si se trabaja entre una hora y cuatro horas se percibirá dicho plus en parte proporcional a las horas trabajadas, y en el supuesto de trabajar en ese horario más de 4 horas se percibirá el plus en su totalidad.

Artículo 12. *Plus festivo.*

Los trabajos realizados en días festivos se remuneran con arreglo a la siguiente escala:

- *Plus días festivos dominicales.* Se abonará un complemento del 25% del salario base del convenio, o bien se puede sustituir mediante acuerdo entre las partes por un descanso adicional en igual tiempo a ese 25%, es decir, por cada dominical trabajado un descanso de 2 horas.
- *Plus de días festivos no dominicales.* Entendidos como las 14 fiestas anuales establecidas en el calendario laboral anual. En este caso el abono del complemento será del 50% del valor de ese día en referencia al salario base del convenio y con la posibilidad de sustitución por descanso en valor de 4 horas por cada día trabajado.

Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias de 30 días cada una, denominadas "gratificación de verano" y "gratificación de navidad", de tal manera que el cobro de dichas pagas se llevara a cabo prorrateada en cada una de las mensualidades bajo la denominación de "prorrata de pagas extras". Dichas gratificaciones se devengarán en función del tiempo trabajado en el semestre anterior, ("gratificación de verano" en razón de lo trabajado en el periodo de 1 de enero al 30 de junio del año correspondiente; y "gratificación de navidad" en razón del periodo trabajado desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año correspondiente.) . El importe de cada una de las pagas estará formado por la operación que resulte de **salario base + antigüedad**.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad temporal por Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional se considerará como de trabajo efectivo.

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

Artículo 14. Horas extraordinarias.

En consonancia con la grave situación de desempleo existente, se pacta la realización de horas extraordinarias respetando el máximo establecido en el art. 35 del E.T. y siempre que las mismas vengan determinadas por situaciones que no se hayan podido predecir, como pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, o por cualquier otra circunstancia de carácter estructural derivadas de la actividad de la empresa.

A petición del trabajador/a las horas extraordinarias podrán ser compensadas mediante la reducción de la jornada de trabajo, entendiéndose que cada hora extraordinaria trabajada corresponde con un descanso proporcional al valor que esa hora se hubiese satisfecho.(cada hora trabajada le corresponde un descanso de 1 hora).

La hora extraordinaria se abonara de acuerdo a la siguiente operación:

$$\text{Hora extraordinaria} = \text{salario anual} / \text{jornada anual} \times 0,75$$

Artículo 15. Complemento por Incapacidad Temporal

En los casos de procesos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo se establecerá los siguientes complementos de acuerdo al distinto proceso que se trate:

- 1.- Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. La empresa garantizará a los trabajadores en estos procesos del 100% de los salarios y pagas extras garantizados por este convenio a partir del 5º día de la baja.
- 2.- Enfermedad común y accidente no laboral. La empresa garantiza igualmente el 100% del salario convenio en los procesos derivados de los procesos indicados en este punto 2 mientras el trabajador se encuentre hospitalizado y durante el tiempo que dure dicho ingreso.

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

Artículo 16. Antigüedad

Se establece por este mismo medio los importes a abonar en concepto de antigüedad, según la siguiente tabla:

TRIENIOS	IMPORTE
1	15 €
2	30 €
3	45 €
4	55 €
5	65 €
6	75 €
7	84 €
8	92 €
9	99 €
10	105 €
11	110 €
12	115 €
13	120 €
14	125 €
15	130 €

Artículo 17. Forma de pago del salario

El abono del recibo de salarios se efectuará en los diez primeros días de cada mes.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 18. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas a la semana, durante el periodo de vigencia del presente Convenio.

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

Dentro de los dos primeros meses de cada año, la dirección de la empresa y el delegado de personal elaborarán el calendario laboral, que deberá incluir las horas de entrada y salida del trabajo, el tiempo de descanso, si lo hubiere, así como las fiestas que determine la autoridad laboral.

Artículo 19. *Distribución de la jornada de trabajo*

1.- La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio los sábados y el domingo, salvo en los casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia.

2.- En todo caso, el máximo tiempo de trabajo en jornada diaria normal será de nueve horas.

3.- En el supuesto de variación de turnos de trabajo o modificación de jornada de acuerdo a exigencias de clientes se procederá de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 20. *Descansos*

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, tal y como se refleja en el art. 34.3 del E.T.

Artículo 21. *Vacaciones*

1.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas que no podrán ser compensadas por metálico, ni utilizadas para trabajar en otras empresas, de 30 días naturales o 26 días laborables (incluido como laborales los sábados).

2.- El período de vacaciones consignado en el párrafo 19.1, será proporcional a los días realmente trabajados en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) y deberán disfrutarse en el mismo año natural en que se devengue, salvo las excepciones legalmente previstas.

CVE-2014-14471

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

Para efectuar el cálculo del período de vacaciones se computarán como trabajados los días de permanencia en Incapacidad Temporal o maternidad, pero no las ausencias injustificadas.

4.- El período vacacional se anunciará anualmente con 60 días de antelación como mínimo al inicio de su disfrute.

CAPITULO IV

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 22. *Licencias retribuidas*

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

- A. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B. Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- C. Por enfermedad grave u hospitalización de familiares consanguíneos y afines, de acuerdo a la siguiente escala:
 - 2 días naturales por cónyuge e hijos.
 - 2 día natural por padres.
 - 2 día natural por hermanos, abuelos y nietos.

Si se reiterase, con el mismo familiar afectado, la enfermedad grave, el trabajador tendrá derecho a una nueva licencia retribuida, como máximo, en el plazo del año natural.

Cuando el motivo necesite de un desplazamiento del trabajador dichas licencias se ampliarán al doble del plazo establecido.

CVE-2014-14471

- D. Por fallecimiento de parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad:
 - 7 días naturales.
- E. Por fallecimiento de parientes de segundo grado por consanguinidad o afinidad :
 - 2 días naturales.
- F. Un día por traslado de domicilio.
- G. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, siendo el máximo un permiso trimestral y con justificación.
- H. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- I. Los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer podrá sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos legalmente
- J. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social, con un máximo de 8 horas anuales, siendo todo lo que exceda de esto a cuenta de vacaciones.
- K. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales

Artículo 23. Excedencia Voluntaria

1.- El trabajador/a 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 4 meses y no mayor a 5 años, con preaviso de dos meses.

2.- Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia.

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

CAPITULO V

CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 24. Contratación laboral y nuevas contrataciones

Durante la vigencia de este Convenio se aplicará en orden a la contratación laboral, lo establecido en cada momento en las disposiciones legales, con las siguientes matizaciones:

- Contrato eventual por circunstancias de la producción, ambas partes autorizan la suscripción de dicho contrato por una duración máxima de doce meses en un período máximo de dieciocho meses.
- Contrato de formación, Se establece la posibilidad de que dicha modalidad de contratación se amplíe a un máximo de 3 años de acuerdo al art. 1 punto 2. b de la Ley 10/2011 y realizado para menores de 30 años. El salario será el establecido para la categoría según las tablas salariales anteriores, y en relación a la jornada que realiza, en el primer año será una prestación de servicios del 75% y un salario en igual cuantía y el segundo y tercer año el 85% de prestación de servicios e igual cuantía de porcentaje de salario.
- Contrato en prácticas. Dicho contrato se registrará por la normativa vigente en cada momento. Su salario será del 75% de la categoría el primer año y del 85% en segundo año.

CVE-2014-14471

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

Artículo 25. Clasificación profesional

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará de acuerdo a los siguientes grupos profesionales:

- **Nivel salarial 1.** Título Superior.
(SMI + 25% SMI) + Antigüedad +80% variable.
- **Nivel salarial 2.** Título Medio.
(SMI + 20% SMI) + Antigüedad +35% variable.
- **Nivel salarial 3.** Oficial de 1ª.
(SMI + 15% SMI) + Antigüedad +30% variable.
- **Nivel salarial 4.** Oficial de 1ª (los cinco primeros años).
(SMI + 10% SMI) + Antigüedad +25% variable.
- **Nivel salarial 5.** Oficial de 2ª.
(SMI + 5% SMI) + Antigüedad +20% variable.
- **Nivel salarial 6.** Oficial de 2ª (los tres primeros años).
(SMI + 2% SMI) + Antigüedad +15% variable.
- **Nivel salarial 7.** Auxiliar de reprografía (digital, analógica), auxiliar de manipulados, auxiliar de composición y maquetación, auxiliar de offset, auxiliar de encuadernación, auxiliar administrativo.

SMI

Los años reflejados en cuanto a permanencia en cada categoría se considerarán que comienzo su computo en el momento de entrada en vigor de este texto- 1 de julio de 2014-.

Artículo 26. *Período de prueba.*

1.- Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Técnicos titulados 6 meses
- Resto de personal 2 meses.

En el supuesto de que el contrato de trabajo tenga una duración de seis meses o inferior el periodo de prueba señalado será de 2 meses para los técnicos titulados y de 15 días para el resto del personal.

2.- Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin alegar causa alguna.

Artículo 27. *Preaviso.*

En caso de notificación de finalización de contrato por parte de la empresa, esta deberá ponerlo en conocimiento del trabajador/a con una antelación de 15 días naturales, igual espacio de tiempo deberá de cumplir el trabajador/a para notificar a la empresa la disolución de su contrato por causa voluntaria. En ambos casos si la parte que lo denuncia no cumple dicho plazo de preaviso se habrá de abonar el importe de los días que no se ha cumplido el preaviso o bien descontar esos días de la correspondiente liquidación en el segundo de los supuestos.

Artículo 28. *Indemnización por resolución de determinados contratos*

Los contratos de trabajo eventuales por circunstancias de la producción, y los establecidos por "obra o servicios determinado" tendrán derecho a una indemnización de 11 días por año de servicio, aumentando a 12 días en el año 2015.

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

CAPÍTULO VI SEGURIDAD y SALUD LABORAL

Artículo 29. Protección a la maternidad

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos, peligrosos, así como de trabajos nocturnos.

Las trabajadoras gestantes podrán optar por un cambio de puesto de trabajo a otro de su misma categoría, si lo hubiera disponible, en el caso de que le fuera prescrito por el ginecólogo.

Artículo 30. Reconocimientos médicos

La empresa tendrá la obligación de facilitar al menos una vez al año, reconocimientos médicos a sus trabajadores/as, garantizando la confidencialidad de los mismos.

Los citados reconocimientos, se realizarán durante la jornada laboral, siendo retribuidos como horas efectivas de trabajo.

Artículo 31. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará ropa de trabajo a los trabajadores/as al ingreso en la empresa y se renovará cuantas veces sean necesarias en virtud de las necesidades que tenga el trabajador en su renovación y siempre que la misma este justificada.

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

CAPÍTULO VII CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 32. Criterios generales

La empresa podrá sancionar como falta laboral las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes. Dichas sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción laboral.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta tanto si es leve, grave como muy grave.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 30 días después de la fecha de su imposición.

No se podrán imponer sanciones que supongan la reducción en la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso del trabajador o multa en los haberes del mismo, salvo la prorrata de lo devengado hasta el momento de la sanción.

Artículo 33. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Falta leve:

- . La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes, con un margen de hasta quince minutos.

CVE-2014-14471

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

- La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o material.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Falta grave:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de dos ocasiones en el período de un mes, con un margen superior a los treinta minutos.
- La inasistencia no justificada al trabajo de dos días, durante el período de tres meses.
- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

CVE-2014-14471

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

- La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones.
- La falta de aseo y limpieza personal siempre que haya existido advertencia o exista queja justificada de los compañeros.
- Suplantar a otro trabajador/a fichando o firmando por él.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- La reincidencia en la comisión de falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

Falta muy grave:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de seis ocasiones durante el período de un año.
- La inasistencia al trabajo durante dos días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

CVE-2014-14471

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas el contenido de estos.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o prestación de servicios en otro lugar sin consentimiento expreso de la misma.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de doce meses y haya mediado sanción.
- Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

CVE-2014-14471

Artículo 34. Sanciones y prescripción

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. .
- Por faltas graves: Amonestación por escrito; y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días y despido.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 35.- Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la ley, y en especial al Estatuto de los Trabajadores en su art. 64 y siguientes, y a la propia Ley Orgánica de Libertad Sindical.

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

CAPITULO IX

VARIOS

Artículo 36.- Solución de conflictos.

En los temas en los que pueda existir una dualidad de interpretación en los artículos de este convenio colectivo será la Comisión Paritaria la que establezca las soluciones cada caso en concreto que se plantee.

Artículo 37.- Legislación complementaria.

En lo no reflejado en este texto de convenio colectivo se estará lo establecido en la legislación vigente, sobre manera a lo reflejado en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como lo reflejado en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas, igualmente tendrá preeminencia dichos textos sobre el firmado pero respetando la autonomía en el nivel de empresa y en su convenio colectivo en las materias de :

Cuantía salarial y complementos salariales .

El abono y compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos

El horario y distribución de la jornada de trabajo

El sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación.

Las medidas para favorecer la vida familiar, laboral y personal.

CVE-2014-14471

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

ANEXO II

Apellidos y Nombre:

Puesto:

Departamento:

Periodo de evaluación:

I. Aspectos a evaluar

Valoración:

1. **Cantidad de Trabajo**
Ha conseguido volúmenes adecuados de trabajo en las tareas asignadas a un puesto
2. **Calidad de Trabajo**
Ha realizado con precisión, exactitud, cuidando los detalles y sin errores, los trabajos que le han sido asignados
3. **Organización en el Trabajo**
Ha demostrado capacidad para trabajar de forma ordenada y metódica
4. **Competencia Profesional**
Ha utilizado con efectividad los conocimientos y habilidades profesionales que son necesarios para el correcto desempeño del puesto.
5. **Atención al Cliente (interno o externo)**
Ha demostrado capacidad para tratar al cliente con amabilidad, rapidez y precisión, proporcionando una información clara y relevante.
6. **Comunicación**
Se ha comunicado con claridad y agilidad, demostrando un elevado grado de escucha con los demás, así como disposición para el diálogo con todos.
7. **Innovación**
Ha sido capaz de aportar nuevos métodos o sistemas que han permitido una mejora del servicio o de la operativa en su puesto de trabajo.
8. **Flexibilidad**
ha adaptado con facilidad su comportamiento a las nuevas situaciones.
9. **Capacidad de Aprendizaje**
Ha asimilado con facilidad nuevos conocimientos, relacionándolos con coherencia e incorporándolos con rapidez a su trabajo.
10. **Afán de Superación**

CVE-2014-14471

LUNES, 27 DE OCTUBRE DE 2014 - BOC NÚM. 206

Ha demostrado una elevada motivación por ocupar puestos de mayor responsabilidad, manifestando un esfuerzo constante por mejorar y preocupándose de su propia formación.

11. Actitud Personal

Ha demostrado interés, esfuerzo, constancia, integración en la unidad y se ha comprometido con los objetivos de la Oficina.

12. Gestión de Cartera de Clientes (sólo comerciales)

Ha gestionado eficientemente la cartera de clientes asignada según los criterios fijados.

Escala de Valoración:

1. No cumple lo expresado en el factor
2. Sólo cumple en parte lo expresado en el factor
3. Cumple lo expresado en el factor
4. Ha cumplido habitualmente todos los aspectos expresados en el factor
5. La actuación de la persona ha sido sobresaliente en todos los aspectos contemplados en el factor

II. Resultados

A lo largo del trimestre la persona con su actuación:

- No ha conseguido la mayoría de los resultados esperados.....
- Solamente ha conseguido parcialmente los resultados previstos, no compensándose los puntos débiles con los puntos fuertes
- Ha cubierto los resultados esperados en cotas consideradas normales
- Ha conseguido con holgura los resultados previstos, excediendo las expectativas de resultados en los aspectos principales
- Ha superado de forma excepcional la mayoría de los resultados previstos

III. Evaluación Global

- Aspectos valorados * 0,70
- Resultados * 0,30

Evaluación Global