

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-9450 *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Armando Álvarez, S.L., para el período 2015-2016.*

Código 39000062011982.

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa Armando Álvarez, S. A., para el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de junio de 2015 y el 31 de diciembre de 2016, suscrito con fecha 24 de mayo de 2016 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación, y de conformidad con el artículo 90 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, 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 el Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad

Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 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, 6 de octubre de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

CVE-2016-9450

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215



Junio 2015-Diciembre 2016

XVI CONVENIO COLECTIVO

CVE-2016-9450

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

PREAMBULO.-

Tras varias reuniones celebradas en la ciudad de Torrelavega, durante el mes de Mayo de 2016, la Dirección de ARMANDO ALVAREZ, S.A. por un lado, y por otro, la Representación de los Trabajadores, han suscrito el presente XVI Convenio Colectivo, cuyo desarrollo es el que a continuación se detalla.

ARTICULO 1º.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio será de ámbito de Empresa y afectará a todos los trabajadores que prestan servicios en "ARMANDO ALVAREZ, S.A.", con domicilio en Avda. Pablo Garnica, 20, de Torrelavega (Cantabria), quedando excluidos los comprendidos en el Artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 2º. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Junio de 2015 y tendrá una duración de un año y siete meses, concluyendo el 31 de Diciembre de 2016, siendo prorrogado tácitamente por periodos de un año, si alguna de las partes no lo denunciase con un mes de antelación. La denuncia se realizará por escrito, requiriendo el acuse de recibo de la otra parte.

ARTICULO 3º.-INCREMENTOS SALARIALES.

Ambas partes acuerdan, que durante la vigencia del presente Convenio se lleve a cabo la adecuación de los incrementos salariales a años naturales, para ello se aplicarán los siguientes crecimientos:

- **Periodo del 1 de junio de 2015 al 31 de diciembre de 2015:**
Incremento de todos los conceptos salariales en un 0,5%.
- **Periodo del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016:**
Incremento de todos los conceptos salariales en un 1,5%.

ARTICULO 4º.- PRELACIÓN DE NORMAS.

Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo; en lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

ARTICULO 5º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones que se pactan en este Convenio, compensan y absorben en su totalidad, a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo o por cualquier otra causa.

En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

ARTICULO 6º.- GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán en conjunto y cómputo anual, las condiciones más beneficiosas que disfruta actualmente el personal que trabaja en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, por lo que los trabajadores de nuevo ingreso, no podrán alegar en su

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupen los puestos a que sean destinados o promovidos.

ARTICULO 7º.- JORNADA LABORAL.

Todos los trabajadores realizarán 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de lunes a sábado, como jornada máxima.

La jornada laboral anual para la vigencia del presente Convenio será de 1760 horas de trabajo efectivo.

La jornada anual efectiva se ajustará a los siguientes cuadros horarios:

A. JORNADA PARTIDA.

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (*)</u>
Mañanas	De 08:00 a 13:00 horas	Descanso
Tardes	De 15:00 a 18:00 horas	Descanso

(*) El sábado se considerará a todos los efectos como día ordinario de trabajo.

B. JORNADA CONTINUADA.

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (*)</u>
Primer turno	De 6 a 14 horas	Descanso
Segundo turno	De 14 a 22 horas	Descanso.
Tercer turno	De 22 a 6 horas	Descanso.

(*) El sábado se considerará a todos los efectos como día ordinario de trabajo.

La Dirección de la Empresa, podrá modificar los horarios antes expuestos con el fin de adaptarlo a las necesidades del servicio que se presta por cada área o departamento, con las siguientes limitaciones:

1. La jornada laboral anual no podrá superar las 1760 horas de trabajo efectivo.
2. No se podrá realizar más de 9 horas de trabajo efectivo diario.
3. Cualquier cambio de horario deberá de ser preavisado con un mínimo de 15 días naturales.

La Empresa podrá distribuir irregularmente hasta un máximo de 80 horas de la jornada de trabajo anual con el siguiente detalle:

- Las primeras 40 horas requerirán de un preaviso de 7 días, del que serán informados los Representantes de los Trabajadores.
- Las siguientes 40 horas requerirán de un preaviso de 7 días, del que serán informados los Representantes de los Trabajadores, teniendo derecho a descansar 16 horas que acumuladas a las 40 horas, harán un total de 56 horas, o en su caso la parte proporcional a las horas empleadas por la medida de flexibilidad.

La distribución podrá afectar de manera colectiva o individual y respetará, en todos los casos, las limitaciones legales relacionadas con los descansos.

En aquellos casos en los que la aplicación de la distribución irregular de la jornada determine la necesidad de trabajar los sábados, el horario que se aplicaría sería el siguiente: de 7,00 horas a 15,00 horas.

El personal a jornada partida podrá realizar los viernes jornada continua de 7:00 horas a 15:00 horas. A tal efecto, y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, el responsable de la sección, área o departamento, establecerá la distribución de guardias correspondientes durante dichos días.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

La aplicación efectiva del párrafo anterior se realizará de manera progresiva durante la vigencia del presente Convenio:

- 24 viernes o la parte proporcional, para el año natural 2016.
- Todos los viernes a partir del 01.01.2017.

ARTICULO 8º.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones, de los cuales se reservará dos días que se fijarán en el 24 y 31 de Diciembre, salvo que coincidan en sábado o domingo, en cuyo caso la Comisión Mixta podrá fijar otras fechas.

Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Complemento Personal de Antigüedad.
- Plus de Asistencia.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de Diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de Diciembre.

El derecho de disfrute de vacaciones caduca anualmente, no pudiendo acumularse períodos de vacaciones de un año a otro, salvo que el trabajador no haya podido disfrutarlas en las fechas previstas por necesidades del servicio, todo ello sin perjuicio de los derechos que asistan a los trabajadores hasta el citado momento.

ARTICULO 9º.- INGRESOS EN LA EMPRESA.

Podrá concertarse un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso, que será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Técnicos Titulados: máximo de 6 meses.

Resto de empleados: máximo 2 meses.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe.

Tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

En cumplimiento del artículo 11.1 del Estatuto de los trabajadores, se determina que aquellos que cumplan los requisitos exigidos y sean contratados mediante un contrato de trabajo en prácticas percibirán una retribución que en ningún caso será inferior al 60% del Salario Convenio establecido en el Anexo I para un trabajador que desarrolle o desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante los primeros doce meses. Para los siguientes doce meses, la cantidad percibida no podrá ser inferior al 75% del Salario Convenio establecido en el mismo Anexo. Esta modalidad no podrá ser utilizada para cubrir puesto alguno del Grupo Profesional 1. Así mismo, el Salario Convenio establecido según la aplicación de los porcentajes antes citados, no podrá ser inferior al detallado para el Grupo Profesional 1.

ARTICULO 10º.- SEGURIDAD Y SALUD

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una actividad preventiva que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de la evaluación de los mismos, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

ARTICULO 11º.- ANTIGÜEDAD

Cada trabajador percibirá en concepto de antigüedad, la cantidad resultante de multiplicar los importes que figuran en la columna del Anexo I por el número de años al servicio de la Empresa, hasta un máximo de 25 años. A partir de estos, la antigüedad se percibirá con 1% más de porcentaje que corresponda.

ARTICULO 12º.- BOLSA ESPECIAL DE VACACIONES PARA EL PERSONAL MAYOR DE 60 AÑOS.

A los trabajadores incursos en este artículo, se les concederá un período extraordinario de vacaciones según las siguientes condiciones:

Los trabajadores que una vez cumplida la edad mínima de 60 años, opten por finalizar su vida laboral en la Empresa, tendrán derecho al disfrute de las vacaciones extraordinarias en función de la escala más abajo descrita.

Los trabajadores que lleguen a los 65 años en activo, no tendrán derecho al disfrute de la bolsa especial de vacaciones.

Para tener derecho al disfrute del período extraordinario de vacaciones será preciso acreditar 10 ó más años de servicio en la Empresa.

Escala reguladora:

A los 64 años se disfrutarán	1,5 meses
A los 63 " "	2,0 "
A los 62 " "	2,5 "
A los 61 " "	3,0 "
A los 60 " "	4,0 "

Nota: estos períodos se refieren a días naturales.

A todos los trabajadores que cuenten con 30 años o más al servicio de la Empresa, exceptuando aquellos de 65 años o más, se les concederán 4 meses de la bolsa especial de vacaciones, independientemente de que utilicen o no la posibilidad del contrato de sustitución, o jubilación parcial.

Atendiendo a razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, y siempre que a criterio de la Empresa sea posible, se utilizará la modalidad de Jubilación Parcial según la regula el RD Leg 8/2015 de 30 de octubre, Ley General de Seguridad Social.

ARTICULO 13º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días naturales, garantizando dos días laborables por el nacimiento de hijo.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

- C) Dos días naturales por enfermedad y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con las siguientes excepciones:
1. Para el caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos: tres días naturales.
 2. Fallecimiento del cónyuge o hijos: cinco días laborables.
 3. Fallecimiento del padre o madre de uno u otro cónyuge: tres días naturales. A excepción del fallecimiento, estos días no serán obligatoriamente seguidos, mientras persista alguna de las situaciones descritas en este apartado.
- También se entiende por enfermedad grave, la intervención quirúrgica que precise anestesia total, o la que precisándola, debido a circunstancias especiales, no se pueda aplicar, debiéndose acreditar este extremo documentalmente.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD / AFINIDAD				
Grados	Titular / Cónyuge			
1º	Padre/ Madre	Suegros	Hijos	Yerno / Nuera
2º	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos

- D) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- E) Por matrimonio de hermanos, padres e hijos: 1 día.
- F) En los casos de desplazamiento necesario de más de 150 Kms. o fuera de la región de Cantabria, por las causas incluidas en este artículo, se amplían en dos días naturales los permisos previstos.
- G) Asistencia a consultas de médicos especialistas: Un día previamente indicado por el médico de cabecera.
- H) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica o curas ambulatorias, abonando la Empresa el tiempo empleado en las mismas, previo justificante en el que deberá constar, en todo caso, la hora de entrada y salida del consultorio. La Empresa no abonará este tiempo en el supuesto de no cumplir este requisito. La Empresa reconocerá este derecho en el caso de asistencia a consultas de médicos de seguros privados de salud, siempre que su especialidad esté reconocida por la Cartera de Servicios Médicos y Quirúrgicos del Servicio Cántabro de Salud, aportando justificante, tal como señala el párrafo anterior.
- I) Para exámenes, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en vigor. Para exámenes de carnet de conducir, también se dará el tiempo necesario, para ese día, previo el justificante correspondiente.
- J) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (previo justificante en el que conste hora de entrada y salida), comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- K) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- L) 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.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la Empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado a) del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la Empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

La retribución a asignar al trabajador por permisos retribuidos, será la que en el presente Convenio figura en el Anexo I, más antigüedad en su caso.

ARTICULO 14º.- NÓMINAS.

En atención al artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, las liquidaciones mensuales y pagas extraordinarias recogidas en el presente Convenio, se practicarán en el recibo de salarios que se adjunta como modelo y que figura como Anexo IV. Asimismo este modelo servirá igualmente en aquellas comunicaciones realizadas telemáticamente.

ARTICULO 15º.- SALARIO CONVENIO.

Los salarios que se establecen para los Grupos Profesionales señalados en el presente Convenio para un rendimiento normal y correcto, quedan incluidos en la Tabla Salarial que como Anexo I se acompaña al final del presente Convenio.

ARTICULO 16º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán, cada una, dentro de los 15 primeros días de los meses de Julio y Diciembre respectivamente, a razón de 30 días naturales cada una.

Además se establece una paga extraordinaria de 30 días, que se abonará con motivo de la festividad de San José y dentro de los días 1 al 19 del mes de Marzo.

Para el cálculo de las mismas, se establecen los siguientes conceptos:

- Salario Convenio según Anexo nº I.
- Complemento Personal de Antigüedad, según Anexo nº I.
- Plus de Asistencia en Pagas, según Anexo nº III.

Al personal que ingrese en el transcurso del año, se le abonarán estas gratificaciones en la forma proporcional que establece la legalidad vigente.

ARTICULO 17º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se retribuirán de acuerdo con los precios que se establecen en el Anexo II del presente Convenio.

ARTICULO 18º.- FORMACION

La Empresa impartirá los cursos necesarios para la formación de su personal. Dicha formación se hará fuera de la Jornada Laboral. Para ello, abonará a los trabajadores la cantidad recogida en el Anexo nº III.

ARTICULO 19º.- PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un Plus de Asistencia al Trabajo, consistente en la cantidad recogida en el Anexo nº III por día trabajado, para cada trabajador, cualquiera que sea su categoría.

Para acreditar el derecho a la percepción de este Plus, se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa durante todos los días laborables de cada mes.

No se considerarán como faltas de asistencia al trabajo, las siguientes:

- Vacaciones: Artículo nº 8 del Convenio Colectivo.
- Permisos retribuidos: Artículo nº 13 del Convenio Colectivo.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

Por faltas de asistencia que se produzcan en el período de un mes natural, se aplicarán las reducciones que para cada caso se detallan en la siguiente tabla:

Faltas de Asistencia al trabajo:	
1ª Falta en un periodo de 1 mes natural	2 x plus asistencia recogido en el Anexo III
2ª Falta en un periodo de 1 mes natural	4 x plus asistencia recogido en el Anexo III
3ª Falta en un periodo de 1 mes natural	8 x plus asistencia recogido en el Anexo III
4ª Falta en un periodo de 1 mes natural	15 x plus asistencia recogido en el Anexo III
5ª Falta en un periodo de 1 mes natural	Pérdida total

En la nómina correspondiente al mes de ingreso o cese de un trabajador, se incluirá la parte proporcional del Plus de Asistencia correspondiente a los días trabajados.

ARTICULO 20º.- EXCEDENCIAS.

Aquel trabajador que precise del permiso o licencia de conducción para el desarrollo de las tareas propias de su prestación laboral, se podrá acoger al derecho de excedencia forzosa cuando se le suspenda o retire el citado permiso por la comisión de infracciones en la normativa recogida en la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial. Dicha excedencia no podrá superar el plazo máximo de 24 meses y solo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia.

Sin perjuicio de las facultades disciplinarias de la Empresa, el trabajador que se acoja a este derecho se reincorporará con igual categoría y antigüedad al mismo puesto de trabajo que tuviera antes de producirse la suspensión del contrato.

ARTICULO 21º.- GARANTÍAS SINDICALES.

Los miembros de la representación legal de los trabajadores tendrán derecho a los permisos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento.

Cuotas Sindicales: La Empresa, previa autorización expresa e individual de cada trabajador, recaudará las cuotas sindicales, con destino a la Central a que pertenezca y en tanto no se reciban de aquél instrucciones en contrario.

ARTICULO 22º.- PERSONAL ACCIDENTADO Y ENFERMO.

1) Personal Accidentado

Para el personal que se halle en situación de I.T. derivada de accidente laboral, la Empresa concederá lo siguiente:

- A. En el supuesto que con el 75% de la base reguladora no alcanzase el trabajador el Salario Convenio, Plus Asistencia y antigüedad en su caso, la Empresa le abonará la diferencia hasta alcanzar el 100% de los conceptos citados. Esta cantidad se abonará por la Empresa mientras persista esta situación.
- B. Si el trabajador accidentado, con el 75% de su Base Reguladora superase el 100% de las cantidades indicadas en el apartado anterior, no recibirá complemento alguno por este concepto.

2) Personal Enfermo

- A. A partir de los tres meses ininterrumpidos de enfermedad no profesional, el productor percibirá, con cargo a la Empresa, un complemento que adicionado a la prestación por Incapacidad Temporal, complete el 100% de la base cotización. Esta mejora se percibirá siempre que el trabajador acceda a

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

la verificación de su estado de salud derivado de enfermedad, mediante reconocimiento médico a cargo de la Empresa, conforme a lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto del trabajador. Dicha mejora afectará a todos los trabajadores mientras exista obligación legal de abonar por la Empresa, prestaciones mediante la modalidad de "pago delegado" y se acredite mediante parte oficial de baja.

- A. En las bajas por I.T. derivada de Enfermedad Común, la Empresa, siempre que el índice de absentismo del mes anterior sea igual o inferior al 4,9%, garantizará: Hasta el 75% de la Base Reguladora, desde el 4º día hasta el 20º en dicha situación; además en la primera baja del año por dicha causa, la empresa abonará el 75% de los tres primeros días, tomando como cálculo de los mismos la Base Reguladora que sirva para el cálculo de la I.T. correspondiente.

ARTICULO 23º.- AYUDAS ESCOLAR Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA.

Se crea un fondo para subvencionar estas ayudas, al cual la Empresa aporta la cantidad recogida en el Anexo III del presente convenio Colectivo. Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido en los Estatutos correspondientes, que deberán ser aprobados conjuntamente con la Dirección de la Empresa.

ARTICULO 24º.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en: Leve, Grave o Muy grave

FALTAS LEVES.

- 1.- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29º de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

11.- La utilización de los medios informáticos propiedad de la Empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

13. El uso, utilización o manipulación de cualquier dispositivo electrónico, teléfono móvil, tableta o Smartphone, de titularidad personal, sin la autorización expresa del superior jerárquico durante la jornada de trabajo. Podrá ser tipificada de grave, si acarreen o conllevan consecuencias en materia de riesgos laborales para el titular o tercero.

FALTAS GRAVES.

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2.- Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

10.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.

12.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29º de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.

14. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

FALTAS MUY GRAVES.

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 4.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a dos años dictada por los Tribunales de Justicia.
- 5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 6.- La embriaguez o toxicomanía habituales.
- 7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros de trabajo y subordinados.
- 9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.
- 12.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 13.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 14.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
- 15.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29º de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 16.- Cualquier conducta de acoso sexual o moral u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecte a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.

Sanciones

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta de tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta días.
- Despido, con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El Convenio es un todo orgánico indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su integridad.

Segunda.- COMISION PARITARIA.

A los efectos de lo previsto en el artículo 85º, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por cuatro miembros, dos de la Parte Social y dos de la Parte Económica. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 15 días.

El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo será de acuerdo con lo establecido en el artículo 91º del E.T.

Tendrá la función de conocimiento previo al procedimiento establecido en la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio, y siempre que una de las partes lo solicite, de las propuestas de inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio Colectivo según lo establecido en el artículo 82º.3 del E.T. cuando se produzca desacuerdo en el período de consultas. El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas.

En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a la mediación del ORECLA de Cantabria, utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de la misma.

Componentes:

Social:

Titulares: Sra. Carmen Revuelta Hoz
Sr. Jorge Echavarri Lizama

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

Suplente: Sr. Daniel Santos Gonzalez

Económica:

Titulares: Sr. José María Roncal Berruezo
Sr. Javier Gonzalez Fernández

Suplente: Sr. Jesús Santiago González.

Tercera.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a Trabajadores y Empresa, se someterán a la intervención del ORECLA.

Por ello, toda discrepancia general será planteada con carácter previo a la vía judicial al referido organismo, para que actúe en conciliación o mediación, o en arbitraje, si es aceptado y acordado por ambas partes.

En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la Empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas, y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82º.3 del ET, las partes acudirán al citado organismo para solventar su discrepancia. Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto

Cuarta.- IGUALDAD Y CONCILIACIÓN.

Los trabajadores no podrán ser discriminados por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y afiliación política o sindical.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.

Ambas partes manifiestan que la nomenclatura utilizada en el texto del presente Convenio Colectivo, quiere dejar a un lado cualquier tipo de lenguaje sexista, por lo que se admitirá en los casos que lingüísticamente sea posible, la utilización masculina o femenina del término dependiendo del sexo de la persona a la que se aluda.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

ANEXO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La presente Clasificación Profesional se ha establecido atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación.

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesiten de formación específica ni periodo de adaptación.

También se incluyen en este grupo, aquellos que con el objetivo de desarrollar una carrera profesional dentro de la organización, requieren de un alto grado de dedicación e instrucción por integrantes de grupos superiores, no solo con relación a las tareas del puesto de trabajo, sino con relación a la organización y estructura de la compañía.

Formación: La formación exigible será la de Enseñanza Secundaria Obligatoria o Certificado de escolaridad o equivalente.

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos profesionales elementales y que pueden necesitar de un periodo de adaptación.

Se incluyen también todas las funciones encaminadas al adiestramiento y asimilación de conocimientos generales y específicos propios de los Grupos 3 y 4.

Formación: La formación exigible será la de Enseñanza Secundaria Obligatoria y Técnico auxiliar, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales: Tareas que se ejecutan de manera autónoma bajo dependencia y/o supervisión de mando o de trabajadores de Grupos superiores, precisando conocimientos profesionales adquiridos, bien por experiencia, bien por el transcurso de los periodos de formación en Grupos inferiores, y que pueden requerir en algunos casos, de iniciativa y razonamiento en su ejecución.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares con titulación de al menos Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio o Superior.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales: Tareas que se ejecutan de manera autónoma con un alto grado de conocimientos

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

profesionales, que exijan de iniciativa y razonamiento, asumiendo la responsabilidad de las mismas, precisando la supervisión de los trabajos por superiores, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, y en ocasiones pueden ir acompañadas de funciones de mando sobre una o varias personas.

Formación: La formación básica exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio, Técnico Especialista de segundo grado y/o experiencia profesional. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: La formación básica exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Superior y/o experiencia profesional.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios generales: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, pudiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 7.

También pueden incluir funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o experiencia adquirida en trabajos análogos.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de su división o departamento. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial, pudiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 8.

Toman decisiones o participan en su elaboración, desempeñan altos puestos de dirección o ejecución

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

de los mismos niveles en las áreas, departamentos, divisiones, grupos, fabricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o dilatada experiencia profesional adquirida en trabajos análogos.

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo además de cumplir todas o la mayoría de las funciones descritas en el grupo anterior, coordinan por completo o parte de las actividades propias de un área funcional dentro del Grupo de Empresas, reportando ante aquellos que ocupan puestos en el grupo profesional siguiente.

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con una dilatada experiencia profesional adquirida en trabajos análogos.

GRUPO PROFESIONAL 9

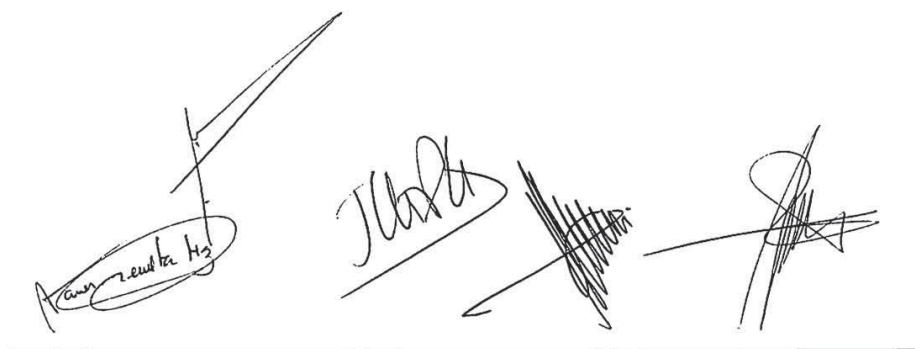
Criterios generales: Dentro de éste grupo estarán encuadrados los responsables de mayor contenido ejecutivo dentro del conglomerado de Empresas del Grupo. Sus funciones entre otras, se dirigen a la planificación, dirección y coordinación de sus áreas funcionales, pudiendo incluirse en este Grupo las posiciones de Consejero-ejecutivo, Vicepresidencia y Presidencia que conlleven una prestación laboral.

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con una dilatada experiencia profesional adquirida en trabajos análogos.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

ANEXO I

TABLA SALARIAL. SALARIO CONVENIO Y
ANTIGÜEDAD.



CVE-2016-9450

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

ANEXO I - a

SALARIOS CONVENIO Y ANTIGÜEDAD DE GRUPOS PROFESIONALES DE ARMANDO ALVAREZ, S.A.
Tabla de Junio a Diciembre de 2015

GRUPO PROFESIONAL		ABREV.	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	ANTIG.
9	GRUPO PROFESIONAL 9	GP 9	46.679,47	3.111,96	31,12
8	GRUPO PROFESIONAL 8	GP 8	38.957,82	2.597,19	25,97
7	GRUPO PROFESIONAL 7	GP 7	31.721,82	2.114,79	21,15
6	GRUPO PROFESIONAL 6	GP 6	25.189,32	1.679,29	16,79
5	GRUPO PROFESIONAL 5	GP 5	21.169,32	1.411,29	14,11
4	GRUPO PROFESIONAL 4	GP 4	19.259,82	1.283,99	12,84
3	GRUPO PROFESIONAL 3	GP 3	17.953,32	1.196,89	11,97
2	GRUPO PROFESIONAL 2	GP 2	16.535,27	1.102,35	11,02
1	GRUPO PROFESIONAL 1	GP 1	14.821,74	988,12	9,88

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

ANEXO I - b

SALARIOS CONVENIO Y ANTIGÜEDAD DE GRUPOS PROFESIONALES ARMANDO ALVAREZ, S.A.
Tabla de Enero a Diciembre de 2016

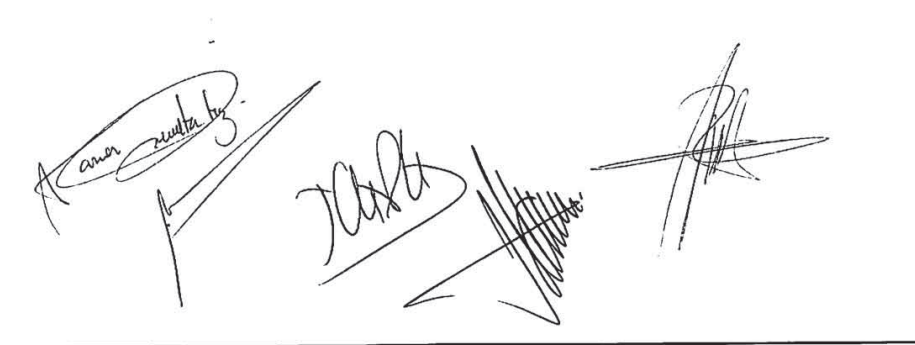
GRUPO PROFESIONAL		ABREV.	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL	ANTIG.
9	GRUPO PROFESIONAL 9	GP 9	47.379,66	3.158,64	31,59
8	GRUPO PROFESIONAL 8	GP 8	39.542,19	2.636,15	26,36
7	GRUPO PROFESIONAL 7	GP 7	32.197,65	2.146,51	21,47
6	GRUPO PROFESIONAL 6	GP 6	25.567,16	1.704,48	17,04
5	GRUPO PROFESIONAL 5	GP 5	21.486,86	1.432,46	14,32
4	GRUPO PROFESIONAL 4	GP 4	19.548,72	1.303,25	13,03
3	GRUPO PROFESIONAL 3	GP 3	18.222,62	1.214,84	12,15
2	GRUPO PROFESIONAL 2	GP 2	16.783,29	1.118,89	11,19
1	GRUPO PROFESIONAL 1	GP 1	15.044,07	1.002,94	10,03

con resultado

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

ANEXO II

TABLA DE IMPORTES POR HORAS
EXTRAORDINARIAS.



MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

ANEXO II - a

TABLA DE HORAS EXTRAS de Junio a Diciembre 2015

GRUPO PROFESIONAL		ABREV.	HORAS	ANTIGÜEDAD(*)
5	GRUPO PROFESIONAL 5	GP 5	12,33099	0,08343
4	GRUPO PROFESIONAL 4	GP 4	11,60734	0,08453
3	GRUPO PROFESIONAL 3	GP 3	10,93252	0,06348
2	GRUPO PROFESIONAL 2	GP 2	9,39494	0,05454
1	GRUPO PROFESIONAL 1	GP 1	8,42140	0,04889

(*) Este valor se multiplicará por cada año de antigüedad en la compañía según art. 11 del CC.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

ANEXO II - b

TABLA DE HORAS EXTRAS de Enero a Diciembre 2016

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	ABREV.	HORAS	ANTIGÜEDAD(*)
5	GRUPO PROFESIONAL 5	GP 5	12,51595	0,08468
4	GRUPO PROFESIONAL 4	GP 4	11,78145	0,08580
3	GRUPO PROFESIONAL 3	GP 3	11,09651	0,06443
2	GRUPO PROFESIONAL 2	GP 2	9,53587	0,05536
1	GRUPO PROFESIONAL 1	GP 1	8,54772	0,04963

(*) Este valor se multiplicará por cada año de antigüedad en la compañía según art. 11 del CC.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

ANEXO III

OTROS CONCEPTOS SALARIALES.

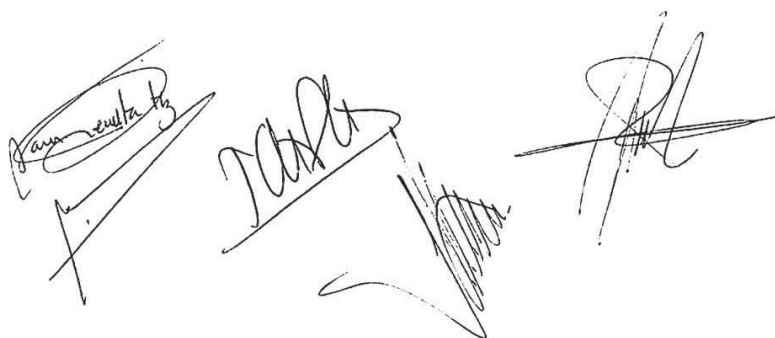


Sección de Recursos Humanos
Jefe de Sección
Firma

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

ANEXO III

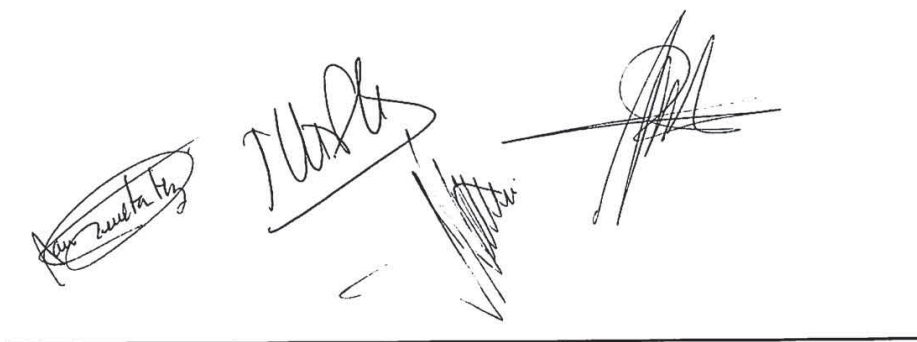
CONCEPTOS SALARIALES ENERO-DICIEMBRE 2016	IMPORTES
Plus de asistencia en pagas art. 16º	2,12134
Formación art. 18º	5,91
Plus de asistencia art. 19º	44,66
Ayuda escolar y disminuidos psíquicos art. 23º	2858,74



MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

ANEXO IV

MODELO DE RECIBO DE NÓMINA.



The image shows a horizontal line with several handwritten signatures and stamps above it. From left to right, there is a signature that appears to say 'Ayer suelta la', followed by a large, stylized signature, and then two more signatures, one of which is a large, bold 'X' or 'Z' shape.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215



Nº DE OPERARIO	Nº DEPART.	C.S.S. EMPRESA
N.I.F.	Nº MATRIC.	Nº S.S.
CATEGORIA:		
ANTIGÜEDAD:		
CUENTA BANCARIA:		

CONCEPTOS			HORAS O BASE DE CALCULO	PRECIOS	DEVENGOS	RETENCIONES

PERIODO LIQUIDADO

LIQUIDO A COBRAR

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

ANEXO VI

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO DE LA EMPRESA AASA, S.A.

Dada la especial sensibilidad que la Empresa tiene en referencia a cualquier tipo de situación en la que se falte el respeto tanto a la integridad física como moral de sus trabajadores, se confecciona el presente protocolo de prevención de Acoso.

1. Declaración de Principios

Entre los Principios de Conducta y Actuación de AASA, S.A., está el "*Respeto a las Personas*" como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de "*Respeto a la Legalidad*" y "*Respeto a los Derechos Humanos*" que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Tanto la Empresa como los Representantes de los Trabajadores, firmantes del presente protocolo, consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las Empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

2. Ámbito personal

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de AASA, S.A., así como el personal contratado por Empresas de Trabajo Temporal a menos que éstas dispongan en su Convenio Colectivo un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas

a) Acoso Moral (mobbing):

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito Empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

1. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
2. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
3. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

e) Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
5. Difusión de los protocolos de aplicación en la Empresa a todos los trabajadores.

4. Procedimiento de actuación

AASA, S.A. garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

a) Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

-Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

-Prioridad y tramitación urgente.

-Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

-Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

-Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

-Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento al Responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los Representantes de los Trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la persona responsable de Recursos Humanos de AASA, que será la encargada de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los Representantes de los Trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los Representantes de los Trabajadores. En esta circunstancia y dada la confidencialidad y sigilo necesarias, solamente se informará a un representante de los trabajadores, que como norma general, será el Presidente del Comité de Empresa

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento Previo

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento Formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas Cautelares

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

MIÉRCOLES, 9 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 215

i) Cierre del Expediente

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los Representantes de los Trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

5. Información y difusión del protocolo

La Dirección de la Empresa velará para que el presente protocolo sea conocido por todo el personal incluido en el punto 2 del presente, utilizando los canales de comunicación habituales con la plantilla.

2016/9450

CVE-2016-9450