

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-4092 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Josman Hermanos, SL, para el periodo 2017-2022.*

Código 39100542012017

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa JOSMAN HERMANOS, SL, suscrito con fecha 28 de febrero de 2017 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y la delegada de personal en representación de los trabajadores afectados; 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 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, 27 de abril de 2017.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA JOSMAN HERMANOS SL

Partes firmantes del convenio colectivo

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de trabajo para la empresa JOSMAN HERMANOS SL, de una parte y en representación de los trabajadores el delegado del personal D^a María Azucena Bárcena Diego. Y en representación de la empresa D. José Antonio Gómez Saiz, apoderado.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio colectivo de trabajo.

Artículo 1º: Ámbito funcional

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa JOSMAN HERMANOS SL y la totalidad de sus trabajadores.

Artículo 2º: Ámbito personal

Se regirá por las normas del presente convenio colectivo todo el personal de la empresa JOSMAN HERMANOS SL que ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, acorde con lo dispuesto en la ley del Estatuto de los Trabajadores, según texto del Real Decreto Legislativo 2/2015 y ello con independencia de la actividad desarrollada por la empresa en cualquiera de los centros de trabajo que tiene.

Artículo 3º: Ámbito territorial.

Este convenio se aplicará para todas las actividades económicas que desarrolla la empresa o pueda desarrollar en el futuro y en todos los centros de trabajo que la misma tiene establecidos en Cantabria en el momento de entrada en vigor, así como a cuantos se creen con posterioridad

Artículo 4º: Ámbito temporal.

Las normas contenidas en el presente Convenio empezarán a regir a partir del día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de Cantabria", retrotrayéndose sus efectos económicos al día **1 de enero de 2.017**, y su vigencia finalizará el **31 de diciembre de 2.022**.

Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5º: Denuncia y renovación del Convenio

El presente Convenio se considera expresamente denunciado por ambas partes en tiempo y forma, sin necesidad de que medie acto formal alguno, con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

Artículo 6º: Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria está compuesta por el representante de la empresa D José Antonio Gómez Sáiz y el representante de los trabajadores Dª María Azucena Bárcena Diego y con las funciones que se especifican a continuación:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- Cuanto otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.
- La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional, en los términos dispuestos en el presente convenio.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la empresa, calle La Gloria 46 de Santander.

Para los supuestos de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria, se someterán a la mediación y arbitraje del ORECLA. Procedimiento que será obligatorio y vinculante para las partes.

Artículo 7º: Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción competente, en uso de sus facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efectos alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, a partir de la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzan un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación de un nuevo convenio.

Artículo 8º: Concurrencia de Convenios

Durante la vigencia del presente convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de distinto ámbito, teniendo este convenio de empresa prioridad aplicativa respecto del convenio colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

Artículo 9º: Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito. Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

Artículo 10º: Condiciones generales de ingreso.

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

Artículo 11º: Pruebas de aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección (teóricas, prácticas, médicas y/o psicotécnicas) que consideren necesarias para

comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 12º: Contrato fijo de plantilla.

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será, preferentemente, la modalidad de contratación.

Artículo 13º: Período de prueba.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que, en ningún caso, podrá exceder de los plazos establecidos en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 14º: Preavisos y ceses.

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales si la duración del contrato fue superior a 12 meses. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Artículo 15º: Clasificación profesional.

Se establecen los siguientes grupos profesionales

Grupo profesional I

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria Grado superior

Comprende a título orientativo las categorías siguientes

-Personal Titulado universitario Grado Superior,
Director Fábrica

Grupo profesional II

Criterios generales:

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo «Titulados superiores de Entrada».

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

Comprende a título orientativo las categorías

-Diplomado universitario,

Grupo profesional III

Criterios generales:

Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Comprende a título orientativo las categorías

-Encargado General, Jefe Administrativo, Jefe Taller.

Grupo profesional IV

Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Comprende a título orientativo las categorías

-Encargado, Jefe Administrativo 2ª.

Grupo profesional V

Criterios generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Comprende a título orientativo las categorías

-Oficial 1ª oficina, Conductor, Oficial Administrativo, Dependiente

Grupo profesional VI

Criterios generales:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Comprende, a título orientativo, las categorías

-Oficial 2ª oficina, Auxiliar Administrativo, Ayudante oficina. Ayudante dependiente, Especialista.

Grupo profesional VII

Criterios generales:

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as 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 necesitan de formación específico ni período de adaptación.

Comprende a título orientativo las categorías

-Peón, Personal limpieza,

CVE-2017-4092

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

Grupo Profesional VIII. Trabajadores formación

Criterios generales.

Tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato se regirá por las disposiciones legales establecidas.

- Comprende a título orientativo las categorías
- Trabajador en formación 1º año
- Trabajador formación 2º año

Artículo 16º: La jornada laboral ordinaria queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo distribuidas preferentemente de lunes a viernes. Para el periodo de vigencia del Convenio y, en función de las fiestas legales (nacionales, autonómicas y locales), en cómputo anual, esta jornada queda establecida en 1792 horas de trabajo efectivo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo dos horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas diarias, salvo que por acuerdo entre la partes firmantes del convenio se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetándose en todo caso el descanso entre jornadas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

Las fiestas laborables, que tendrán carácter retribuido y no recuperables, serán 14 al año, dos de las cuales serán locales y serán fijadas por los organismos oficiales competentes.

Artículo 17º: Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

La dirección de la empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas. Los importes de las horas extraordinarias para cada uno de los grupos profesionales, son las establecidas en la tabla del Anexo. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados en el párrafo 3º del presente artículo.

CVE-2017-4092

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

Artículo 18º: Vacaciones. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

Artículo 19º: Estructura salarial.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En el presente convenio se establecerá para cada grupo profesional, las remuneraciones diarias o mensuales y anuales.

Artículo 20º: Salarios.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Los conceptos que comprenden las retribuciones salariales son:

-Salario base.

-Complementos salariales: Personales, antigüedad consolidada, Plus Convenio, de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, pagas extraordinarias, horas extraordinarias.

-Complementos no salariales:

-Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

-Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, pluses de transporte y distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, herramientas, ropa de trabajo, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

-Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 21º: Devengo del salario.

El salario base, la antigüedad consolidada, Plus Convenio, las pagas extraordinarias, las vacaciones se devengarán por mes natural. El resto de los complementos salariales de devengarán atendiendo a su naturaleza.

Artículo 22º: Salario base.

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

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

La cuantía del salario base será la que se especifique para cada uno de los grupos profesionales en las tablas salariales que figuran en el anexo..

Artículo 23º: Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir el salario anual de cada grupo profesional correspondiente, fijado en cada convenio de ámbito inferior por el número de horas anuales.

Artículo 24º: Complementos personales.

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

Artículo 25º: Complemento de antigüedad consolidada.

Desde el 15 de Abril del año 2.000 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedando, por tanto, suprimido el plus de antigüedad..

No obstante, los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, a 15 de Abril de 2.000. Dicha cuantía quedará reflejada en el recibo de salarios de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de antigüedad consolidada, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 26º. Complemento Plus de Convenio.

Se establece para todos los grupos profesionales y categorías un plus denominado <de convenio>por importe de 100€ mensuales.

Dicho plus no computará para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 27º: Complementos de puesto de trabajo.

Son aquellos complementos salariales que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que compone concepción distinta del trabajo corriente.

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

Artículo 28º: Complementos por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo, que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto el carácter consolidable.

Artículo 29º: Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales de cada Convenio de ámbito inferior salvo que en el mismo se disponga de otra cuantía, en cuyo supuesto se negociará en este ámbito.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Artículo 30º: Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, tendentes al de carácter no consolidables.

Artículo 31º: Gratificaciones extraordinarias.

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias al año con la denominación de paga de Verano la primera y paga de Navidad la segunda, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales..

Período de devengo de las pagas extraordinarias: La Paga de Verano, se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio y la Paga de Navidad desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichas pagas serán de 30 días, cada una de ellas, de salario base, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada..

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Desaparece la paga de marzo. El importe de la misma se ha repartido entre los salarios y pagas extras de Verano y Navidad.

Artículo 32º: Pago del salario.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas. En el momento del pago del salario, o, en su caso, anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 33º: Retribución de las vacaciones.

La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

Artículo 34º: Dietas y medias dietas.

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

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

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

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

El importe de la dieta completa y de la media dieta será.

Dieta completa: 30 € / día

Media Dieta: 12 € / día

Gastos de Locomoción: 0,20 € Km

Artículo 35º: Incrementos y revisiones salariales.

Los salarios y sueldos del personal afectado por el presente convenio Colectivo serán los que para cada grupo profesional se detallan en la tabla Anexo.

Para los años 2.018; 2019; 2020; 2021 y 2022, los salarios serán incrementados en el mismo porcentaje que se incremente el IPC nacional.

Artículo 36º: Permisos y licencias

-Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros: Tres días naturales, ampliados hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

- Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos: Tres días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.
- Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.
- Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos: Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.
- Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos: Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.
- Nacimiento de hijo o adopción: Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.
- Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- Cambio de domicilio habitual: Un día laborable.
- Deber inexcusable de carácter público y personal: El indispensable o el que marque la norma.
- Lactancia hasta nueve meses: Ausencia de 1 hora y dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora.

Artículo 37º: Faltas y sanciones.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 38º: Faltas leves.

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

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

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

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

No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

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

La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

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

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

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

Artículo 39º: Faltas graves.

Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

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

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

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

La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

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

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

El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

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

Artículo 40º: Faltas muy graves.

La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

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

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

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

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

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

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

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

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

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

La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

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

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

CVE-2017-4092

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

Artículo 41º: Graduación de las sanciones.

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- Despido.

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

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

El grupo profesional del mismo.

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

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y los hechos que la motivan.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, opone del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

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

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

Artículo 42.- Prescripción de las faltas

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán a los diez días las faltas leves; a los veinte días las faltas graves y a los sesenta días faltas muy graves; computándose todos los plazos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Unica.- Procedimiento de inaplicación temporal de condiciones de trabajo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores de los trabajadores legitimados para negociar convenio colectivo, se podrá proceder a inaplicar temporalmente las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo y que afecte a las siguientes materias,

- a.-Jornada de trabajo
- b.-Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c.-Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- d.-Horizonte temporal de la inaplicación de las condiciones de trabajo.

MIÉRCOLES, 10 DE MAYO DE 2017 - BOC NÚM. 89

El procedimiento será el siguiente,

1.-Por la Empresa actuará el representante legal y por los trabajadores el representante legal. En el caso de no existir representante legal, actuará en representación de los trabajadores una comisión compuesta por dos trabajadores.

2.-El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada. Dicho período consultivo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación inicial la documentación que vale y justifique su solicitud.

En el caso de que el periodo de consultas finalice con acuerdo de las partes, se presumirá que concurren la causas justificadas alegadas por la empresa y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración que no podrá prolongarse más allá del momento en que finalice la duración temporal de este convenio colectivo. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo de las partes y una vez finalizado el período de consultas, las partes se someterán a la intervención del ORECLA, para que dicho organismo actúe primero como mediador y posteriormente, en el supuesto de que persista el desacuerdo, actúe como árbitro decisorio. Decisión arbitral que será vinculante para las partes.

ANEXO

CONVENIO EMPRESA JOSMAN HERMANOS SL

TABLA SALARIAL					
GRUPO PROFESION	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PAGAS EXTRORDINARIAS		TOTAL AÑO
			JULIO	NAVID	
I	1325,00	100,00	1325,00	1325,00	19750,00
II	1260,00	100,00	1260,00	1260,00	18840,00
III	1065,00	100,00	1065,00	1065,00	16110,00
IV	930,00	100,00	930,00	930,00	14220,00
V	815,00	100,00	815,00	815,00	12610,00
VI	760,00	100,00	760,00	760,00	11840,00
VII	715,00	100,00	715,00	715,00	11210,00
VIII	625,00	100,00	625,00	625,00	9950,00
VIII	630,00	100,00	630,00	630,00	10020,00

2017/4092

CVE-2017-4092