

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-479 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Álvarez Maderas y Envases S.L., para el periodo 2012-2021.*

Código 39100472012016.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Álvarez Maderas y Envases, S. L., para el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2018 y el 31 de mayo de 2021, suscrito con fecha 28 de septiembre de 2018, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la Empresa en su representación y el Comité de empresa 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 en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

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, 18 de enero de 2019.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

II CONVENIO COLECTIVO DE ALVAREZ MADERAS Y ENVASES, S.L.

PREAMBULO

Tras varias reuniones celebradas en la ciudad de Torrelavega, en los meses que van de Junio de 2018 a Agosto de 2018, la Dirección de ALVAREZ MADERAS Y ENVASES, S.L., por un lado, y por otro, la Representación de los Trabajadores compuesta por el Comité de Empresa integrado por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT así como los asesores designados por éstas, han suscrito el presente II Convenio Colectivo, cuyo desarrollo es el que a continuación se detalla

CAPÍTULO I

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

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

ARTÍCULO 2º.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio entrará en vigor el 01 de Junio de 2018 y tendrá una duración de 3 años, concluyendo el 31 de Mayo de 2021, siendo prorrogado tácitamente de año en año si alguna de las partes no lo denuncia con un mes de antelación a la finalización del mismo o de una de sus prorrogas. La denuncia se realizará por escrito, requiriendo el acuse de recibo de la otra parte.

Artículo 3º. INCREMENTOS SALARIALES Y ACTUALIZACIONES.

A) Incremento salarial para el primer año de vigencia. (2018-2019).

A 1 de Junio del 2018 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 1,90 %.

B) Revisión salarial para el primer año de vigencia. (2018-2019)

En el caso de que el I.P.C. Real conjunto nacional, correspondiente al año natural 2018 superase el 1,90 %, se efectuará una revisión salarial en el exceso que se produzca sobre la indicada cifra. Se aplicará a las tablas y conceptos salariales vigentes a 31.05.2018 con carácter retroactivo a 01.06.2018.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

C) Cláusula de Resultado Extraordinario primer año de vigencia.

En el caso de que el Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2018, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado Medio Explotación (RME) de los años que van del 2015 al 2017 ambos incluidos, se abonará un 0,30 % adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos el primer año de vigencia (01.06.2018 a 31.05.2019), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de Mayo de 2019).

$$RME = \frac{\sum \text{Resultados de Explotación años 2015 a 2017}}{3}$$

No obstante, si el RE del ejercicio 2018 es igual o superior al 80% del RME, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30 % conforme se vaya incrementado el grado de consecución del RE (Ejemplo: 80 % del RE, se abona el 80% del 0,30 % = 0,24% adicional)

En el caso de que las Cuentas de Pérdidas y Ganancias una vez aprobadas por la Junta General difieran al alza o la baja de las formuladas por los administradores, se procederá de nuevo a revisar el pago efectuado, sin que en ningún momento se proceda a la devolución de salarios.

D) Incremento salarial para el segundo año de vigencia. (2019-2020)

A 1 de Junio del 2019 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 2,00 %.

E) Revisión salarial para el segundo año de vigencia. (2019-2020)

En el caso de que el I.P.C. Real conjunto nacional, correspondiente al año natural 2019 superase el 2,00 %, se efectuará una revisión salarial en el exceso que se produzca sobre la indicada cifra. Se aplicará a las tablas y conceptos salariales vigentes a 31.05.2019 con carácter retroactivo a 01.06.2019.

F) Cláusula de Resultado Extraordinario segundo año de vigencia.

En el caso de que el Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2019, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado Medio Explotación (RME) de los años que van del 2016 al 2018 ambos incluidos, se abonará un 0,30 % adicional, que será pagado de una sola vez

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos el primer año de vigencia (01.06.2019 a 31.05.2020), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de Mayo de 2020).

$$RME = \frac{\sum \text{Resultados de Explotación años 2016 a 2018}}{3}$$

No obstante, si el RE del ejercicio 2019 es igual o superior al 80% del RME, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30 % conforme se vaya incrementado el grado de consecución del RE (Ejemplo: 80 % del RE, se abona el 80% del 0,30 % = 0,24% adicional)

En el caso de que las Cuentas de Pérdidas y Ganancias una vez aprobadas por la Junta General difieran al alza o la baja de las formuladas por los administradores, se procederá de nuevo a revisar el pago efectuado, sin que en ningún momento se proceda a la devolución de salarios.

G) Incremento salarial para el tercer año de vigencia. (2020-2021)

A 1 de Junio del 2020 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 2,00 %.

H) Revisión salarial para el tercer año de vigencia. (2020-2021)

En el caso de que el I.P.C. Real conjunto nacional, correspondiente al año natural 2020 superase el 2,00 %, se efectuará una revisión salarial en el exceso que se produzca sobre la indicada cifra. Se aplicará a las tablas y conceptos salariales vigentes a 31.05.2020 con carácter retroactivo a 01.06.2020.

I) Cláusula de Resultado Extraordinario tercer año de vigencia.

En el caso de que el Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2020, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado Medio Explotación (RME) de los años que van del 2017 al 2019 ambos incluidos, se abonará un 0,30 % adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos el primer año de vigencia (01.06.2020 a 31.05.2021), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de Mayo de 2021).

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

$$\text{RME} = \frac{\sum \text{Resultados de Explotación años 2017 a 2019}}{3}$$

No obstante, si el RE del ejercicio 2020 es igual o superior al 80% del RME, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30 % conforme se vaya incrementado el grado de consecución del RE (Ejemplo: 80 % del RE, se abona el 80% del 0,30 % = 0,24% adicional)

En el caso de que las Cuentas de Pérdidas y Ganancias una vez aprobadas por la Junta General difieran al alza o la baja de las formuladas por los administradores, se procederá de nuevo a revisar el pago efectuado, sin que en ningún momento se proceda a la devolución de salarios.

CAPÍTULO II

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 5º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

- a) 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.
- b) 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.

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

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 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 se distribuirá de acuerdo a los siguientes cuadros horarios:

a) Personal a Jornada Normal

a-1)

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados</u>
Mañana.....	De 8 a 13 horas	De 7 a 15,00 horas
Tarde	De 15 a 18,00 horas	

a-2)

Se acuerda incluir en el II Convenio Colectivo dos nuevos horarios de Jornada Partida para el personal de Oficinas en el que el tiempo de descanso del mediodía se reduce a 1 hora de duración.

A tal efecto y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, corresponde al responsable de la sección, área o departamento, la aprobación para realizar este horario. Autorizada su realización, se fija un tiempo mínimo de permanencia en el mismo de seis meses.

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados</u>
Mañana.....	De 8 a 13 horas	De 7 a 15 horas
Tarde	De 14 a 17 horas	

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados</u>
Mañana.....	De 8 a 14 horas	De 7 a 15 horas
Tarde	De 15 a 17 horas	

b) Personal de Jornada Continuada

Horario de Trabajo a dos turnos:

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

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

El personal a Jornada Normal trabajará los sábados que le correspondan con el turno de mañana.

Horario de trabajo a tres turnos:

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

(*) Sólo de 1 de Junio a 30 de Septiembre.

Se tendrá derecho a una interrupción en la jornada diaria de 15 minutos, para bocadillo, los cuales se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Para alcanzar la jornada anual antes señalada, la Comisión Mixta señalará la fecha o fechas concretas en que se realizarán las horas de descanso, si fuesen precisas.

La Empresa seguirá con los sistemas de trabajo que viene aplicando o establecerá los nuevos que crea necesarios mediante la autorización del Organismo competente.

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.

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, las cuales se desarrollarán en el siguiente horario:

MañanasDe 8 a 13 horas
TardesDe 15 a 18:00 horas.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

ARTÍCULO 8º.- VACACIONES.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones, los cuales se disfrutarán de la forma siguiente:

- a) 13 días serán disfrutados ininterrumpidamente entre los meses de Junio a Septiembre.
La Comisión Paritaria se reunirá para valorar la posibilidad de aumentar estos días de vacaciones en función de las previsiones de producción que existan.
- b) 3 días serán disfrutados a criterio de la Empresa, elaborando la misma previamente el oportuno calendario.
- c) 5 días se convendrán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- d) 2 días que se fijan en el 24 y 31 de Diciembre, salvo que coincidan en sábado o domingo, en cuyo caso la Comisión Mixta fijará otras fechas.

En relación a los 5 días del apartado c) de este artículo, la Empresa concederá estos días de vacaciones, siempre que las peticiones recibidas no sobrepasen el 15% de la plantilla de cada uno de los servicios para un mismo día. Si pasase este 15%, la Empresa concederá la vacación por riguroso orden de presentación de solicitud.

Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Complemento Personal de Antigüedad.
- Promedio de Prima obtenida en jornada normal, en los tres meses naturales anteriores a la fecha de disfrute.
- Plus de Asistencia, según lo dispuesto en el artículo 25º hasta el citado momento.
- Complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad (artículo 13º) para aquellos, cuyos puestos de trabajo estén afectos al mismo.

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.

ARTÍCULO 9º.- ASCENSOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados según se recoge en el Anexo VI.

Los Grupos Profesionales especificados en el citado Anexo, tienen carácter enunciativo, y no implican la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los apartados siguientes:

Del Grupo Profesional 1 al 2

Se procederá a promocionar al trabajador, tras desempeñar durante 24 meses con suficiente eficacia y capacidad, los trabajos propios del Grupo Profesional de origen. Se tendrán en cuenta a efectos del cómputo de éste periodo, los puestos a disposición en ese Grupo por parte de una ETT.

Del Grupo Profesional 2 al 3

Corresponderá el ascenso del trabajador que tras desempeñar durante 36 meses de antigüedad en el puesto, con suficiente eficacia y capacidad, trabajos propios del Grupo Profesional de origen. Se tendrán en cuenta a efectos del cómputo de éste periodo, los puestos a disposición en ese Grupo por parte de una ETT.

No obstante para aquellos trabajadores que inicien su relación laboral con la compañía por medio de un contrato en prácticas según recoge el art. 31 del presente convenio con referencia al artículo 11.1 del ET, el cómputo de 36 mensualidades para ascender al Grupo 3, se iniciará una vez finalizada la modalidad contractual que originó su alta en la Compañía (que en ningún caso podrá ser inferior al plazo de ascenso global establecido en el Grupo 1).

Del Grupo Profesional 3 al 4

Para el ascenso a este Grupo se establecerá sistema de concurso-oposición en base a un procedimiento que tomará como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Valoración académica.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado funciones de Grupo superior.
- Superación en su caso, de las pruebas que al efecto se establezcan.

En el caso de que dos o más aspirantes obtengan idéntica valoración o puntuación en el citado concurso-oposición, será determinante para el ascenso la antigüedad que se tenga en el puesto de origen.

Del Grupo Profesional 5 al 8 (ambos inclusive)

El ascenso de este personal se hará por libre designación de la Empresa.

Como consecuencia de la aplicación de los criterios de adecuación de Categorías a Grupos Profesionales establecidos por imperativo legal en el vigente Acuerdo Colectivo, así como por los ascensos de Grupos Profesionales por el transcurso del tiempo, indicados en los apartados anteriores, pueden coexistir en similares puestos o

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

funciones, trabajadores adscritos a diferentes Grupos Profesionales. Por ello, es posible que tareas o funciones propias de Grupos Profesionales inferiores sean atendidas por trabajadores encuadrados en Grupos Profesionales superiores por haber alcanzado éstos el ascenso por el transcurso del tiempo o permanencia en los Grupos, sin que esta circunstancia pueda ser argumentada en reclamaciones cuyo objeto sea el ascenso de Grupo Profesional.

De igual manera, ambas partes acuerdan y determinan que en ningún caso la adecuación de las antiguas Categorías Profesionales a Grupos puede significar una pérdida o incremento del nivel retributivo en cómputo anual, por lo que cualquier adaptación o conversión de los salarios y complementos debe de respetar el citado compromiso.

ARTÍCULO 10º.- INGRESOS EN LA EMPRESA.

Esta materia vendrá regulada por las Disposiciones Legales vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 11º.- PRENDAS DE TRABAJO.

La Empresa y trabajadores se ajustarán a lo que disponen las Normas Legales vigentes. La Empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores todas las prendas de trabajo adicionales que justificadamente necesiten.

ARTÍCULO 12º.- SEGURIDAD Y SALUD.

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, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el R.D. 171/2004 de 30 de enero y normativa concordante.

ARTÍCULO 13º.- COMPLEMENTO DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD.

- 1.- En caso de determinarse la excepcional existencia de uno de ellos, o dos a la vez, o los tres a la vez, se abonará a los trabajadores afectados una cuantía única que compensará los tres supuestos, mientras persista dicha circunstancia o circunstancias .
- 2.- La cuantía de dicho complemento se recoge en el Anexo IV del presente Convenio El citado complemento se percibirá por día efectivo trabajado en jornada ordinaria completa. En el caso de que no se realice la jornada completa sometida a las circunstancias que dan derecho al pago, se percibirá la parte proporcional de la misma.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

3.- Si por cualquier causa desaparecieran las circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad y/ o peligrosidad, dejarán de abonarse las citadas cuantías no teniendo por tanto carácter consolidable. Así, en el concreto caso de la penosidad por ruido, aquellos trabajadores cuyo trabajo, labor o actividad se clasifique por debajo de los 80 dB(A) no cobrarán el plus objeto de este artículo. A los efectos de penosidad por ruido (situación en la que se superan los 80 dBA de exposición), el Sº de Prevención de la empresa mantendrá actualizadas las mediciones sonométricas de los diversos puestos de trabajo, realizando las mediciones necesarias siguiendo el procedimiento recogido al respecto en la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 14º.- ANTIGÜEDAD.

1.- Cada trabajador percibirá en concepto de antigüedad, la cantidad resultante de multiplicar los importes que figuran en la columna del Anexo II 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.

2.1- Al personal, que tenga periodos trabajados en ALVAREZ MADERAS Y ENVASES, S.L o en AASA, anteriores a su pase a fijo de plantilla, se le reconocerán dichos periodos, en la forma que se expresa a seguido, al único y exclusivo efecto del percibo en la nómina del complemento de antigüedad.

2.2- Este reconocimiento de derecho tendrá el carácter de exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

2.3- Para calcular los citados periodos trabajados se tomarán como base de cálculo los días cotizados en las cuentas de cotización a la Seguridad Social 39/27108-31, 39/105775423, 39/105775524, 39/109684624, 39/109684725, 39/109684826 y las asociadas a ella bajo los CIF A39003025 y B39701958, anteriores a su paso a fijo de plantilla, y de dicho nuevo periodo se computará el 75% de los días.

2.4- Con los días así computados, cuando dé lugar al cambio de porcentaje de antigüedad en la tabla del Anexo II, se percibirá en el recibo de salarios, de manera independiente del concepto salarial actual y ordinario "Antigüedad", un nuevo concepto salarial especial, que será un complemento personal individual por mayor antigüedad, que en el recibo se denominará "C.P.I. Mayor Antigüedad", y que incluirá el mayor importe que corresponda por ello.

Así al personal que le corresponda dicho mayor importe, tendrá dos fechas de Antigüedad: Una fecha será la "Fecha de pase a fijo de Plantilla", que surtirá los efectos generales relacionados con la antigüedad que procedan, y otra fecha que será la "Fecha de devengos de Antigüedad" que se derive de este artículo y que solo tendrá validez legal a los exclusivos efectos del percibo del porcentaje de la tabla del Anexo II.

ARTÍCULO 15º.- BOLSA ESPECIAL DE VACACIONES PARA EL PERSONAL MAYOR DE 60 AÑOS.

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

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

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.

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

C) 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.

D) 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.

E) 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.

ARTÍCULO 16º.- 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.
- 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.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

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 CONSAGUINIDAD / 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) Para hospitalización preventiva, entre 24 y 48 horas, siempre que al 3º día el trabajador se incorpore al trabajo sin causar baja de enfermedad, la Empresa abonará el día o los dos días de hospitalización.
- K) 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.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

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

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.

ARTÍCULO 17º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los trabajadores podrán disfrutar de 6 días de permiso sin retribuir en la forma y condiciones que se detallan:

- a) Se dispondrá de un día como mínimo y 6 días como máximo, avisando con 48 horas de antelación. Uno de éstos 6 días podrá destinarse a acompañar a consultas médicas de familiares de primer grado, sin ser necesaria la concesión potestativa de la empresa, siendo fraccionable en dos mitades de 4 horas cada una, y acompañado del correspondiente justificante médico.
- b) Su concesión será potestativa de la Empresa, a excepción del día destinado a acompañar a familiares de primer grado.

ARTÍCULO 18º.- TRANSPORTE Y DESPLAZAMIENTO.

Todos los gastos que se ocasionen en los desplazamientos de la Empresa por necesidades de la misma, serán a cargo de ésta, ajustándose a las cuantías que se señalan en cada caso concreto.

ARTÍCULO 19º.- NÓMINAS Y ANTICIPOS.

Nómina

Todos los haberes serán reflejados en nómina, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

- a) Esta nómina tendrá especificados los conceptos de pagos de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

b) Deberá hacerse efectivo antes del 10 del mes siguiente al que la misma corresponde.

Anticipos

La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios ganados en el mes de hasta el 90%, siempre que sea solicitado por el productor con una antelación mínima de 48 horas.

En atención al artículo 29.1 del ET, la liquidación mensual a que se refiere este artículo se detallará en el modelo de recibo de salario especificado en el Anexo VII, en el que se incluirá los distintos devengos recogidos en el presente Convenio Colectivo, así como las deducciones que legal y convencionalmente procedan. Asimismo este modelo servirá igualmente en aquellas comunicaciones realizadas telemáticamente.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 20º.- RETRIBUCIONES.

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.

ARTÍCULO 21º.- 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 II.
- Primas en Pagas (para el personal obrero), según se recoge en el Anexo IV.
- Plus de Asistencia en Pagas, según se recoge en el Anexo IV.

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

ARTÍCULO 22º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

Ambas partes, teniendo presente la situación actual de Empleo, manifiestan su voluntad de reducir en lo posible el número de horas extras a realizar durante la vigencia de este Convenio.

ARTÍCULO 23.- FORMACIÓN.

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 que se recoge en el Anexo IV.

ARTÍCULO 24º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Todos aquellos trabajadores cuya jornada dé comienzo a las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, percibirán por este concepto la cantidad que se recoge en el Anexo IV, por noche trabajada completa o, en su defecto, la parte proporcional.

ARTÍCULO 25º.- PLUS DE ASISTENCIA.

Se establece un Plus de Asistencia al Trabajo según se recoge en el Anexo IV por día trabajado, para cada trabajador, cualquiera que sea su grupo profesional.

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 16 del Convenio Colectivo.
- Permisos no retribuidos: Artículo nº 17 del Convenio Colectivo.

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

Faltas de Asistencia al trabajo:

- 1ª Falta en un periodo de 1 mes natural..... 2 x Plus de Asistencia diario.
- 2ª Falta en un periodo de 1 mes natural..... 4 x Plus de Asistencia diario.
- 3ª Falta en un periodo de 1 mes natural..... 8 x Plus de Asistencia diario.
- 4ª Falta en un periodo de 1 mes natural..... 15 x Plus de Asistencia diario.
- 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.

CAPÍTULO V

BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 26º.- GARANTIAS SINDICALES.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

- a) Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito sindical de 24 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.
- b) El total de las horas disponibles de los miembros del Comité de Empresa, pertenecientes a una misma Central Sindical, podrán ser acumulables mensualmente hasta un máximo de 170 horas, de tal forma que dicha acumulación, en el supuesto de que se haga uso de la misma, solamente podrá disponer de ella una persona del comité de Empresa como máximo.
- c) No se incluirán en el cómputo de horas sindicales, el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.
- d) 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 aquel, instrucciones en contrario. La suma de las cantidades retenidas para cada una de las Centrales Sindicales, se abonará a las Centrales correspondientes.
- e) Asambleas: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 27º.- PREMIO DE ABSENTISMO

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual para la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entenderá que está ausente y por ende computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquier trabajador que por las causas que se indican seguidamente, durante la jornada de trabajo no se halle en la Empresa cumpliendo con la misión de trabajo que le corresponda.

Causas que computan para absentismo:

- Enfermedad.
- Accidente.
- Faltas sin justificar.
- Consultas médicas.

Si en mérito de la reducción de absentismo éste quedara por debajo del 4,9% mensual para todo el colectivo, se establece un premio a repartir entre los trabajadores con derecho al mismo, de acuerdo con las siguientes normas:

Reducción del Índice General de Absentismo al 4,9%: la cantidad que se recoge en el Anexo IV.

Sobre este importe se irán aumentando por cada décima que se logre de reducción de absentismo, la cantidad que se recoge en el Anexo IV

Sólo tendrán derecho a recibir este premio, aquellos trabajadores que durante este período de tiempo hayan obtenido un absentismo igual o inferior al 4,82%. No obstante, el Comité con la Dirección podrán, en casos excepcionales, incluir en el reparto a aquellos trabajadores que superando este límite, estén incurso en situaciones especiales de inclusión.

La liquidación se hará efectiva, si procede, de forma individual por semestres.

ARTÍCULO 28º.- EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones en relación con este apartado serán concedidas por la Empresa en un plazo máximo de un mes, siempre que en el momento de la petición, el número de excedentes no supere el 10% de la plantilla, teniendo preferencia los trabajadores de mayor antigüedad.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. 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.
6. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

CAPÍTULO VI

BENEFICIOS EXTRA-SALARIALES

ARTÍCULO 29º.- 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 más la Media de la prima obtenida en el mes natural anterior, 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 indemnización económica del Seguro de Enfermedad, complete el 100% del Salario de Cotización, mientras perciba dicha indemnización económica por parte del Seguro de Enfermedad.
- B. 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.

ARTÍCULO 30º.- AYUDAS SOCIALES.

1) Préstamo Ayuda Vivienda

Se asigna la cantidad que se recoge en el Anexo IV para ayudas a préstamos a vivienda, que salvo el importe (que se ajustará en la misma proporcionalidad que ha servido para la Ayuda escolar y discapacitados según el Acuerdo detallado en el Anexo VIII), se regulará en las mismas condiciones del Convenio anterior.

Una vez cubierta esta cifra, los préstamos posteriores vendrán determinados por la cuantía de los reintegros de los mismos, concediéndose estos por orden de presentación de las solicitudes.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

2) Ayuda Escolar y personas con discapacidad.

Se crea un fondo para subvencionar estas ayudas, al cual la Empresa aporta la cantidad recogida en el Anexo IV, una vez aplicados los Acuerdos adoptados el 25 de febrero de 2016. (Anexo VIII)

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido en los Estatutos correspondientes.

Artículo 31º CONTRATACION EVENTUAL.

Ambas partes acuerdan interpretar el Artº 15 1-a del Estatuto de los Trabajadores

Contratos para la realización de obra o servicio determinado.

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada caso, debiendo constar la obra o servicio determinado, que permita ser identificada/o como con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa.

Así, se podrán cubrir con contratos de esta naturaleza las siguientes tareas:

- **FABRICA DE ENVASES METALICOS**
Fabricación y expedición de bidones Cónicos-Troncocónicos, bien sean estos destinados al mercado nacional o a la exportación, producidos para la campaña anual.
- **CARPINTERIA INDUSTRIAL**
 - Construcción de bobinas de todos los tipos y tamaños con destino a la exportación.
 - Construcción de bobinas destinadas al mercado nacional con una tirada igual o superior a las 100 unidades.
 - Reparación de bobinas usadas con destino unitario de cliente superior a las 80 unidades semanales.
- **ALMACEN DE MADERAS**
 - Descarga, recepción y almacenaje y expedición de pedidos de madera con un volumen superior a los 1.600 M3Estas actividades se entienden que alcanzan sustantividad propia desde 20 días antes de la arribada del buque hasta 120 días después de la finalización del proceso de recepción de la madera en las instalaciones de ALVAREZ MADERAS Y ENVASES, S.L.

Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Al amparo de lo establecido por la Legislación vigente en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan establecer la posibilidad de que si por el Convenio Sectorial u otro de ámbito superior al presente, se acordará la extensión de la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, dicha extensión quedaría incorporada al cuerpo de este Convenio Colectivo.

Contratos formativos.

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.

ARTÍCULO 32º.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un productor se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en:

Leve
Grave
Muy grave

Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco minutos e inferior a treinta.
Las tres faltas primeras cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Abandono sin causa fundada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase 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.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

5. Falta de aseo y limpieza personal.
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 o durante actos de servicio.
Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que exista causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de transcendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. 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.
12. 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, excepto en salas y tiempo de descanso. Podrá ser tipificada de grave, si acarreen o conllevan consecuencias en materia de riesgos laborales para el titular o tercero.

Faltas graves

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas -no justificadas- de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios. La falta deliberada de estos datos se consideraría como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean estos, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro productor fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgos de accidente para el productor, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrán ser consideradas muy graves.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada así como emplear herramientas de la empresa para usos propios, incluso cuando ello ocurra fuera de jornada de trabajo.
11. La embriaguez fuera de actos de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.
12. Las derivadas de las causas previstas en los apartados tercero y octavo del Apartado de Faltas Leves.
13. La reincidencia en falta (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.
14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
15. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
16. 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.

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año. La acumulación de un número superior de faltas de asistencia al trabajo que las contempladas en el apartado 2º de Faltas Graves, será considerado Falta Muy Grave.
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 en cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa, o durante acto de servicio en cualquier 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 pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas 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 durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, así como el incumplimiento de la normativa de protección de datos.
8. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

9. Los malos tratamientos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. La blasfemia habitual.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
14. El originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.
15. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y octava del apartado de Faltas Leves, y en la tercera, sexta y novena del Apartado Faltas Graves.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
17. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la Seguridad y Salud de los Trabajadores.
18. 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.
19. El incumplimiento o violación de los códigos de compliance y códigos de conducta empresarial instaurados en la Empresa a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal.

Sanciones

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 dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres 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.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar el duplicado y entregarlo a la Dirección o gerencia.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días de su conocimiento por la empresa, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

En los casos de despido disciplinario, si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, la Empresa deberá dar audiencia previa al Secretario de su sección sindical.

CAPÍTULO VII **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 seis miembros, tres de la Parte Social y tres de la Parte Económica. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 7 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 el artículo 47, 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 Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), 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 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.

ECONOMICA

Titulares

D. Jose María Roncal Berruezo
D. Jesús Ángel Santiago González
D. Javier González Fernández

Suplentes

D. Marcelino Gtrrz. Orcajo
D. David Galdós Olivares
D. Fco. Javier Saiz Ruiz

SOCIAL

Titulares

D. Elias Ansotegui Rios
D. Ernesto Dosal Blanco
D. Juan Manuel Tejero Illera

Suplentes

D. Alberto Laguillo Lanza
D. Fernando Pérez Moya

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

Tercera.- SISTEMA DE RESOLUCION 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 Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (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 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.

Quinta.-PATERNIDAD.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato conforme establezca la legislación vigente. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en el vigente Convenio Colectivo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere esta disposición podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación mínima de 72 horas el ejercicio de este derecho.

Sexta.- INCENTIVO A LA PRODUCCION

Se establece como precio del punto, para el cálculo del Incentivo correspondiente a actividades superiores a 60 puntos/Bedaux la cantidad establecida en el Anexo IV. La Comisión de vigilancia, con la función de entender los problemas que surjan de la valoración de los métodos de trabajo, está constituida por:

- a) El Director o persona en quien delegue.
- b) Dos miembros del Comité de Empresa, elegidos entre 5 designados por éste.
- c) El Jefe de Servicio en el que esté encuadrado el puesto de trabajo.
- d) Un Técnico de Racionalización, designado por el Servicio de Personal.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción.

Séptima.- PRIMA INDIRECTA

Para todos aquellos trabajadores que no estén a prima directa porque su puesto de trabajo no ha sido racionalizado, percibirán en concepto de Prima la cantidad establecida en el Anexo IV por hora efectiva trabajada, hasta que su puesto de trabajo esté racionalizado.

Se garantiza para la vigencia del presente Convenio (01.06.18-31.05.2021), como mínimo el equivalente al rendimiento obtenido con los 77 puntos Bedaux de la prima de producción.

Este importe está sujeto a las puntuaciones que para cada concepto da el Jefe Inmediato Superior, hasta alcanzar un máximo de 100 puntos al mes.

El total de las horas del mes se multiplicará por el valor de la hora ya citado y al producto se le aplicará el coeficiente reductor dado por el Jefe Inmediato Superior, en el supuesto que sea inferior a 100 puntos.

El Jefe Inmediato Superior de cada trabajador, por sí mismo no podrá realizar descuentos en las puntuaciones, superiores a 20 puntos por mes. Para aplicar deducciones superiores, será imprescindible tramitar los expedientes correspondientes a través del Departamento de Personal.

En el supuesto de reducción y a petición del interesado, el Jefe Inmediato Superior estará obligado a expresarle verbalmente las razones que han motivado la reducción practicada.

Al importe resultante de multiplicar el número de horas efectivas de trabajo por la Prima establecida en el Anexo IV, le será aplicado un coeficiente reductor igual a la diferencia entre los 100 puntos y los que reduzca el Jefe de Servicio correspondiente.

Los factores que intervienen son los siguientes:

- Actividad.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

- Calidad.
- Relaciones humanas.
- Orden y limpieza

LISTADOS DE ANEXOS

- I. TABLA SALARIAL POR GRUPOS PROFESIONALES.
- II. ANTIGÜEDAD POR GRUPOS PROFESIONALES
- III. HORAS EXTRAS POR GRUPOS PROFESIONALES.
- IV. CONCEPTOS SALARIALES.
- V. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO.
- VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
- VII. MODELO DE RECIBO SALARIAL.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

**TABLAS SALARIALES II CONVENIO COLECTIVO
ALVAREZ MADERAS Y ENVASES, S.L.
INCREMENTO SALARIAL 1º AÑO DE VIGENCIA 01/06/2018 - 31/05/2019**

ANEXO I Salarios Convenio
ANEXO II Antigüedades

GRUPOS PROFESIONALES	COTIZACIÓN MENSUAL		COTIZACIÓN DIARIA	
	SALARIO CONVENIO MENSUAL	ANTIG / MENSUAL	SALARIO CONVENIO DIARIO	ANTIG/ DIARIA
GRUPO 8 GRUPO PROFESIONAL 8 DIRECTOR DIVISIÓN MADERAS	2.695,65	19,71579		
	2.695,65	19,71579		
GRUPO 7 GRUPO PROFESIONAL 7 SUBDIRECTOR COMERCIAL JEFE ADMINISTRATIVO 1º JEFE DE RR.HH. JEFE DE FABRICACIÓN	2.269,06	13,05216		
	2.269,06	13,05216		
	1.557,23	8,95615		
	1.557,23	8,95615		
	2.630,60	17,96582		
GRUPO 6 GRUPO PROFESIONAL 6 DELEGADO DE VENTAS LICENCIADO TECNICO DE GRADO MEDIO JEFE DE CONTROL DE CALIDAD	1.591,19	8,95615		
	1.591,19	8,95615		
	1.293,28	6,25606		
	1.258,60	5,55813		
	2.630,60	17,96582		
GRUPO 5 GRUPO PROFESIONAL 5 SUBDELEGADO DE VENTAS ENCARGADO OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º JEFE DE EQUIPO	1.457,01	8,04090	48,03304	0,26508
	1.416,17	7,97037		
	1.357,99	6,89220		
	1.457,01	8,04090		
			43,60153	0,21967
GRUPO 4 GRUPO PROFESIONAL 4 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2º CHOFER OFICIAL DE 1º ESPECIALISTA 80	1.337,27	6,66298	44,08599	0,21967
	1.372,32	7,04318		
	1.337,11	6,66298		
			44,08599	0,21967
			44,08599	0,21967
GRUPO 3 GRUPO PROFESIONAL 3 GUARDA OFICIAL DE 2º ESPECIALISTA 79 ESPECIALISTA 78 OFICIAL DE 3º	1.318,39	6,44405	43,46344	0,21244
	1.322,46	6,58961		
			43,46344	0,21244
			43,46344	0,21244
			41,95292	0,19673
			41,95292	0,19673
GRUPO 2 GRUPO PROFESIONAL 2 AUXILIAR ADMINISTRATIVO ESPECIALISTA PEON FIJO PEON EVENTUAL	1.254,10	5,77698	41,34403	0,19045
	1.293,28	6,25634		
			41,60718	0,19377
			41,34403	0,19045
			41,54731	0,18527
GRUPO 1 GRUPO PROFESIONAL 1	1.043,53	3,46671	34,40207	0,11429

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

TABLA HORAS EXTRAS II CONVENIO COLECTIVO

ANEXO III Horas Extra

ALVAREZ MADERAS Y ENVASES, S.L.

INCREMENTO SALARIAL 1º AÑO DE VIGENCIA 01/06/2018 - 31/05/2019

GRUPOS PROFESIONALES		HORA EXTRA NORMAL	ANTIGÜEDAD	HORA EXTRA NOCTURNA	ANTIGÜEDAD
GRUPO 5	GRUPO PROFESIONAL 5	12,99	0,08810	0,00000	0,00000
	ENCARGADO	12,13132	0,08926	12,38605	0,08926
	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	12,99102	0,08810		
	JEFE DE EQUIPO	11,83155	0,08926	12,06196	0,08926
GRUPO 4	GRUPO PROFESIONAL 4	11,82	0,08926	12,06195	0,08926
	OFICIAL ADMINISTRATIVO 2º	12,25825	0,08926		
	CHOFER	11,84446	0,08938	12,08222	0,08938
	OFICIAL DE 1º	11,82458	0,08926	12,06195	0,08926
	ESPECIALISTA 80	11,82458	0,08926	12,06195	0,08926
GRUPO 3	GRUPO PROFESIONAL 3	11,66	0,07821	11,88659	0,07821
	GUARDA	11,82458	0,08926		
	OFICIAL DE 2º	11,65945	0,07821	11,88659	0,07821
	ESPECIALISTA 79	11,65945	0,07821	11,88659	0,07821
	ESPECIALISTA 78	11,25948	0,06704	11,47346	0,06704
	OFICIAL DE 3º	11,25948	0,06704	11,47346	0,06704
GRUPO 2	GRUPO PROFESIONAL 2	11,10	0,06704	11,29779	0,06704
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11,54558	0,06704		
	ESPECIALISTA	11,27690	0,06773	11,48557	0,06773
	PEON FIJO	11,10162	0,06704	11,29779	0,06704
	PEON EVENTUAL	11,02481	0,05578	11,20733	0,05578
GRUPO 1	GRUPO PROFESIONAL 1	9,21	0,04023	9,37907	0,04022

SUPLEMENTO HORAS EXTRAS EN DIAS FESTIVOS

GRUPO PROFESIONAL 4	5,312
GRUPO PROFESIONAL 3	5,292
GRUPO PROFESIONAL 2	4,850

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

TABLA SALARIAL II CONVENIO COLECTIVO

ANEXO IV

ALVAREZ MADERAS Y ENVASES, S.L.

INCREMENTO SALARIAL 1º AÑO DE VIGENCIA 01/06/2018 - 31/05/2019

CONCEPTOS SALARIALES	IMPORTE
1.- COMPLEMENTO PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD (art. 13)	3,56523 €
2.- PRIMA EN PAGAS (art. 21)	348,44161 €
3.- PLUS ASISTENCIA EN PAGAS (art. 21)	46,47022 €
4.- HORA FORMACIÓN (art. 23)	6,15 €
5.- PLUS NOCTURNIDAD (art. 24)	11,61125 €
6.- PLUS ASISTENCIA (art. 25)	2,20719 €
7.- PREMIO ABSENTISMO (art. 27)	
	Importe Premio Absentismo 525,90 €
	Décima de Reducción 154,02 €
8.- AYUDA PRÉSTAMOS VIVIENDA (art. 30)	6.006,00 €
9.- AYUDA ESCOLAR (art. 30)	2.819,07 €
10.- AYUDA DISCAPACITADOS (art. 30)	2.907,29 €
11.- PRIMA DIRECTA (D.A. Sexta)	0,07634 €/punto
12.- PRIMA INDIRECTA (D.A. Séptima)	1,31701 €

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

ANEXO V

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO.-

1. Declaración de Principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de la Empresa sujeta al presente Convenio Colectivo 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 las 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.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo 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.

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 todas las personas de la Empresa incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

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: 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

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

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:

- I. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- II. 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.
- III. 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.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

4. Procedimiento de actuación.

Se 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.

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..
- 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 RRHH 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. Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

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.

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

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

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 constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

ANEXO VI **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 aquella que habilite para la contratación por medio de un contrato formativo recogido en el art.11.1 del ET. En caso contrario, se exigirá Enseñanza Secundaria Obligatoria o Técnico auxiliar, y experiencia profesional.

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.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

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 profesionales, que exijan de iniciativa y razonamiento, asumiendo la responsabilidad de las mismas, precisando la supervisión de los trabajos por superiores, y que en la mayoría de los casos vienen acompañadas de funciones de mando sobre una o varias personas.

Aquellos trabajadores 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, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, pudiendo ir acompañada 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.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

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 de los mismos niveles en los 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 las diversas actividades propias del desenvolvimiento global de la empresa. Por ello, sus funciones se centran en la presentación ante la propiedad física o jurídica de la misma, de las propuestas encaminadas al desarrollo estratégico futuro de la misma, la presentación de presupuestos económicos y comerciales, la política industrial y de inversiones, etc.

Asimismo, dentro de éste grupo estarán encuadrados los responsables de realizar el seguimiento de la planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de su área funcional dentro del conglomerado de empresas del Grupo.

MARTES, 29 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 20

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.

[2019/479](#)

CVE-2019-479