

VIERNES, 1 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 23

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-650 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Imgracan, S.L., para el periodo 2018-2021.*

Código 39100282012014.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Imgracan, S. L., para el periodo comprendido 2018-2021, suscrito con fecha 10 de diciembre de 2018, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por el Administrador de Sociedad en representación de la empresa 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 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, 23 de enero de 2019.

La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

VIERNES, 1 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 23

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA IMGRACAN S.L.

2018-2021

CVE-2019-650

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales entre la empresa IMGRACAN S.L. y el personal de su plantilla.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de aplicación al centro de trabajo que la empresa dispone en la localidad de Santander, en Cantabria.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de Enero de 2018, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, con renovaciones pactadas cada tres años.

Artículo 5. *Denuncia.*

El Convenio se considera automáticamente denunciado en tiempo y forma por ambas partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Artículo 6. Partes que lo conciertan y comisión paritaria.

Partes que lo conciertan: D. Andrés Cabezón Ribas, en calidad de Gerente, y el representante legal de los trabajadores, en la persona de D^a. M^a. Luisa Calvo Ruizsanchez

Comisión paritaria: Formada por la parte empresarial y la parte social y se creará en el plazo máximo de un mes desde la aprobación definitiva de este convenio colectivo y compuesta con un máximo de cuatro miembros, teniendo como función el entender de aquellas cuestiones que le vengán dados por la ley y por lo tanto atribuidas a esta comisión

El procedimiento de actuación consistirá en reunirse tanta veces como las partes acuerden- reunión extraordinaria, dos veces al trimestre con carácter ordinario. Se constituirá a instancia de la secretaría de la misma con al menos 7 días de antelación, indicando al respecto hora, lugar y día de dicha reunión. El acuerdo y la adopción de los mismos conllevará la conformidad por escrito de ambas partes.

CAPÍTULO II
RETRIBUCIONES

Artículo 7. Salario base.

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

Para los años 2019 y 2020, 2021, ambas partes pactan un incremento en base a dos parámetros:

Incremento fijo para cada uno de los años: 0,5%

Incremento variable: en razón de la facturación del año anterior con respecto a su predecesor. Ejemplo para el año 2019, se tomarán e comparativa la cifra de negocios del año 2018 con respecto al año 2017, y de forma idéntica para cada uno de los años posteriores.

Este incremento variable será en función del incremento que se de en base a la siguiente escala:

- Incremento de facturación superior al 30% = variable del 2%
- Incremento de facturación entre el 25% y 29% = variable del 1,5%.
- Incremento de facturación entre el 20% y el 24% = variable del 1%
- Incremento de facturación entre el 15% y el 19% = variable del 0.75%
- Incremento de facturación entre el 14% y el 10% = variable del 0.5%
- Incremento de facturación entre el 6% y el 9% = variable del 0,25%.
- Incremento de facturación entre el 1% y el 5% = variable del 0,10%

Artículo 8. Complemento lineal de convenio.

Los trabajadores devengarán un concepto denominado "complemento lineal de convenio" que consistirá en una cuantía fija mensual de acuerdo a lo establecido en el Anexo I de retribuciones que se acompaña a este texto.

Artículo 9.- Paga de beneficios.

Dicha paga estará ligada a la obtención de beneficios de la empresa en cada unos de los años fiscales y se abonará en el mes de febrero del año siguiente, y esa obtención de beneficios estará ligada a que los mismos sean de acuerdo al siguiente baremo.

- Mayor del 35% de la facturación derecho a una paga de 30 días del salario base y antigüedad.
- Entre el 26% y 35% de la facturación derecho a una paga de 20 días de salario base y antigüedad.

VIERNES, 1 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 23

- Entre 16% y el 25% de la facturación derecho a una paga de 15 días de salario base y antigüedad.
- Entre el 6% y el 15% de la facturación derecho a una paga de 10 días de salario base y antigüedad.
- Entre el 1% y el 5% de la facturación derecho a una paga de 5 días de salario base y antigüedad.

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

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

Artículo 11. Plus de nocturnidad.

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

Artículo 12. Plus festivo.

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

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

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

Artículo 14. Horas extraordinarias.

En consonancia con la grave situación de desempleo existente, se pacta la realización de horas extraordinarias en el mínimo exigible y siempre que las mismas vengán determinadas por situaciones que no se hayan podido predecir, como pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, o por cualquier otra circunstancia de carácter estructural derivadas de la actividad de la empresa.

Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada o de la distribución semanal que, en cada momento, realice la empresa, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 8.1.3, apartado c) del Convenio Estatal de Artes Gráficas y en todo caso, las que excedieran de diez diarias; su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. (Cada hora trabajada le corresponde un descanso de 1,75 hora).

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

$$\text{Hora extraordinaria} = \text{salario anual} / \text{jornada anual}$$

Artículo 15. Complemento por Incapacidad Temporal.

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

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

Artículo 16. Antigüedad.

Se establece por este mismo medio los importes a abonar en concepto de antigüedad, computando dos trienios y quinquenios sucesivos según la siguiente tabla:

AÑOS	IMPORTE
3	15 €
6	30 €
11	55 €
16	65 €
21	85 €
26	100 €
31	105 €
36	115 €
41	125€

Artículo 17. Forma de pago del salario

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

CAPÍTULO III JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 18. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas a la semana, durante el periodo de vigencia del presente Convenio, con un cómputo anual de 1.768 horas

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

Artículo 19. Distribución de la jornada de trabajo.

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

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

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

Artículo 20. Descansos.

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

Artículo 21. Vacaciones.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 22. Licencias retribuidas

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

- A. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B. Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.
- C. Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de familiares consanguíneos y afines hasta el segundo grado Si se reiterase, con el mismo familiar afectado, la enfermedad grave, el trabajador tendrá derecho a una nueva licencia retribuida, como máximo, en el plazo del año natural.

VIERNES, 1 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 23

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

D. Por fallecimiento de familiares consanguíneos:

- 15 días naturales por cónyuge.
- 15 días naturales por hijos.

E. Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado, excepto los anteriores:

- 1 día natural.

F. Un día por traslado de domicilio.

G. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, siendo el máximo un permiso trimestral y con justificación.

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

I. Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. Los trabajadores podrán sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos legalmente.

J. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social, con un máximo de 8 horas anuales, siendo todo lo que exceda de esto a cuenta de vacaciones.

K. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales.

Artículo 23. Excedencia Voluntaria.

1.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años, con preaviso de dos meses.

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

CAPÍTULO V

CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 24. *Contratación laboral y nuevas contrataciones.*

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

- Contrato eventual por circunstancias de la producción, ambas partes autorizan la suscripción de dicho contrato por una duración máxima de seis meses en un período máximo de doce meses.
- Contrato de formación, Se establece la posibilidad de que dicha modalidad de contratación se amplíe a un máximo de 3 años de acuerdo al art. 1 punto 2. b de la Ley 10/2011 y realizado para menores de 30 años- esta última siempre y cuando la tasa de desempleo este por debajo del 15%. . El salario será el establecido para la categoría según las tablas salariales anteriores, y en relación a la jornada que realiza, en el primer año será una prestación de servicios del 75% y un salario en igual cuantía y el segundo y tercer año el 85% de prestación de servicios e igual cuantía de porcentaje de salario.
- Contrato en prácticas. Dicho contrato se podrá realizar con trabajadores que tengan la titulación académica a dichas profesiones. Su salario será del 75% de dicha categoría el primer año y del 85% en segundo año y tercer año.

Artículo 25. Clasificación profesional.

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

- **Nivel salarial 1.** Título Superior.
- **Nivel salarial 2.** Título Medio.
- **Nivel salarial 3.** Oficial de 1ª.
- **Nivel salarial 4.** Oficial de 1ª (los cinco primeros años).
- **Nivel salarial 5.** Oficial de 2ª.
- **Nivel salarial 6.** Oficial de 2ª (los tres primeros años).
- **Nivel salarial 7.** Auxiliar.

Clasificación y funciones de cada uno de los niveles salariales y categorías:

Titulado Superior es aquel debido a su preparación y titulación está capacitado para realizar funciones de la máxima responsabilidad desde la dirección de un departamento a la dirección general

Titulado Medio es aquel debido a su preparación y titulación está capacitado para realizar funciones de la mediana responsabilidad desde la dirección departamental a supervisión técnica de equipos.

Oficial 1ª es aquel que incluso sin titulación específica y en base a su experiencia está capacitado para dirigir equipos de trabajo y supervisión de equipos de menor entidad.

Oficial de 2ª es aquel que por su experiencia y conocimiento es capaz de desarrollar cualquier función que se le asigne bajo la supervisión de cualesquiera de los niveles superiores, respondiendo ante ellos de su desempeño.

Auxiliar es aquel que realiza las tareas que son requeridas por su superior directo, bajo responsabilidad del mismo y con la supervisión del oficial de 2ª o superiores. No pudiendo tomar iniciativas sin consulta a sus superiores, pero valorándose sus opiniones e iniciativas propias.

Artículo 26. Período de prueba.

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

- Técnicos titulados 6 meses
- Resto de personal 1 mes.

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

2.- Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito.

3.- Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Artículo 27. Preaviso.

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

Artículo 28. Indemnización por resolución de determinados contratos

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

CAPÍTULO VI SEGURIDAD y SALUD LABORAL

Artículo 29. Protección a la maternidad.

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

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

Artículo 30. Reconocimientos médicos.

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

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

Artículo 31. Ropa de trabajo.

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

CAPÍTULO VII CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 32. Criterios generales.

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

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

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

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

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

Artículo 33. Graduación de las faltas.

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

Falta leve:

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

VIERNES, 1 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 23

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

Falta grave:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de dos ocasiones en el período de un mes, con un margen superior a los treinta minutos.
- La inasistencia no justificada al trabajo de dos días, durante el período de tres meses.
- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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

Falta muy grave:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de seis ocasiones durante el período de un año.
- La inasistencia al trabajo durante dos días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas el contenido de estos.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o prestación de servicios en otro lugar sin consentimiento expreso de la misma.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de doce meses y haya mediado sanción.
- La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.
- Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 34. Sanciones y prescripción

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

VIERNES, 1 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 23

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

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 35.- Derechos sindicales.

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

CAPÍTULO IX VARIOS

Artículo 36.- Solución de conflictos.

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

Artículo 37.- Legislación complementaria.

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

- Cuantía salarial y complementos salariales.
- El abono y compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos
- El horario y distribución de la jornada de trabajo
- El sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación.
- Las medidas para favorecer la vida familiar, laboral y personal.

VIERNES, 1 DE FEBRERO DE 2019 - BOC NÚM. 23

ANEXO I
TABLA DE RETRIBUCIONES
2018

NIVEL PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO LINEAL
NIVEL I	TIT.SUPERIOR	860,00	100
NIVEL II	TIT. MEDIO	825,60	100
NIVEL III	OFICIAL 1ª	791,22	100
NIVEL IV	OFICIAL 1ª b	756,81	50
NIVEL V	OFICIAL 2ª	729,36	50
NIVEL VI	OFICIAL 2ª b	716,84	25
NIVEL VII	AUXILIAR	716,84	25