

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-10907 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Indusal Centro, S.A., para el periodo 2019-2022.*

Código 39003252012007.

Visto el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio de empresa INDUSAL CENTRO, S. A., por el que se aprueba el texto del Convenio Colectivo con vigencia 1/1/2019 a 31/12/2022, 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, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 11 de diciembre de 2019.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LAVANDERÍA INDUSAL CENTRO S.A. EN CANTABRIA

CAPÍTULO I -DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal que presta sus servicios por cuenta ajena en INDUSAL CENTRO S.A. (en adelante INCASA) en su Planta de CABEZÓN DE LA SAL, salvo quienes ostenten la condición de directivo de la misma.

El presente Convenio es suscrito de una parte por la empresa Indusal Centro S.A., y de otra, el Comité de Empresa conformado por CCOO de Construcción y Servicios de Cantabria y la federación de servicios para la movilidad y el consumo de UGT Cantabria (FesMC-UGT).

Artículo 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente **Convenio** tendrá una vigencia de cuatro años de duración, extendiéndose desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

El pago de los atrasos, consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se realizará dentro de los dos meses siguientes a la firma del mismo.

Artículo 3.- DENUNCIA.

A los efectos legales oportunos, el presente convenio se considerará denunciado, por ambas partes y en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

En todo caso se mantendrá su vigencia hasta la fecha en que se suscriba un nuevo convenio que lo sustituya

Artículo 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En tales circunstancias, el conjunto de mejoras de este Convenio forma un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y a asistencia total.

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

Artículo 5.- COMISIÓN MIXTA Y PARITARIA Y SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Se crea una comisión Mixta de Vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por dos Representantes de la Empresa y dos Representantes de los Trabajadores, uno por cada sindicato UGT y CCOO a determinar en cada caso. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarse al espíritu global del Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Se reunirá cuando lo solicite una de las partes por escrito de la Comisión, con al menos quince días de antelación a la celebración de la misma y facilitando la propuesta del Orden del día.

Cualquier consulta realizada por un trabajador o trabajadores de INDUSAL CENTRO S.A. respecto de la aplicación de este Convenio deberá efectuarse por escrito dirigido a cualquiera de las dos partes de la Comisión, y ésta, despachada en plazo no superior a treinta días.

La Comisión mixta fija como sede a efectos de notificación y reunión el domicilio del centro de trabajo de Lavandería Indusal Centro S.A. en Cabezón de la Sal.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa en el marco de aplicación de este Convenio en el ORECLA.

CAPÍTULO II.- RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio, corresponde al empresario, quien llevará a cabo a través del ejercicio legal de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos técnicos y materiales y el racional aprovechamiento de la mano de obra.

Alcanzar tal nivel de productividad sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes implicadas, siendo voluntad de empresarios y trabajadores la mejora de la productividad, cuyos objetivos son fundamentalmente el incremento de la rentabilidad y la competitividad.

Artículo 7.- INGRESO, PERIODO DE PRUEBA Y CESE VOLUNTARIO.

A.- Ingreso.

La dirección comunicará a los Delegados de Personal o Comité de Empresa los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza. Si se cumplirá con la notificación a los representantes de los trabajadores de dichas contrataciones

La dirección, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

B.- Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba. Dicho periodo será variable según el puesto de trabajo a cubrir y, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones, especialistas y administrativos: 1 mes.

Técnicos no titulados: 2 meses.

Técnicos titulados: 6 meses.

Durante el periodo de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

C.- Cese voluntario.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

preaviso de quince días en el caso de peones, especialistas y administrativos cuando la relación laboral sea superior a un año o la parte proporcional que corresponda cuando sea inferior al año y de 2 meses en el caso de los técnicos

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago, que será el día 5 de cada mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.

Artículo 8.- TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR.

Los puestos de trabajo que se relacionan a continuación deberán ser ocupados por trabajadores con la categoría de Especialista:

- Empaquetadora.
- Expediciones.
- Conteo.
- Plegadores de calandra.
- Carga túnel zona de sucio

En todo caso, cuando un trabajador con categoría de Peón Especialista sea destinado a prestar servicios en los puestos antes indicados, y en aplicación de lo previsto por el artículo 8 del convenio, tendrán derecho a percibir el salario correspondiente a la categoría de Especialista desde el primer día en que esté asignado a dicho puesto, por jornadas completas, independientemente del tiempo dedicado a esos puestos a lo largo de la jornada de trabajo.

Si un trabajador realiza tareas en puestos de superior categoría durante un período de cuatro meses consecutivos o seis alternos a lo largo de un año, o siete alternos a lo largo de dos años, pasará automáticamente a serle reconocida la categoría superior en el mes en que alcance el cumplimiento.

Artículo 9.- PERSONAL CON DISCAPACIDAD.

En el caso que algún trabajador/a viera su capacidad disminuida siendo dicha situación reconocida por el servicio de vigilancia de la salud, la empresa procurará reubicarlo en puestos adecuados a su limitación, respetando las condiciones económicas generales de su categoría.

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 10.- JORNADA.

La jornada de trabajo para la vigencia del convenio será de 1.776 horas.

Durante la jornada ordinaria se tendrá derecho a 15 minutos de bocadillo, siempre que la jornada sea superior a 6 horas, no computándose como tiempo efectivo de trabajo.

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el periodo de vigencia de este Convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se negocien cada año.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada semanal se entenderá de lunes a sábado, ampliándose a domingos en casos excepcionales.

Si se tuviese que trabajar un domingo por causas de fuerza mayor, este será compensado además del salario correspondiente, con el plus indicado en las tablas anexas o el descanso equivalente (1,75 %) a elección del trabajador.

La duración máxima de la jornada no podrá exceder de 10 horas.

Los días festivos tendrán la consideración de jornada ordinaria. El trabajador/a que preste sus servicios en esos días se le compensara según se indica en el apartado dedicado al complemento de festivos.

La empresa tendrá que comunicar al personal afectado y a los representantes de los trabajadores el cambio de turno con un preaviso de 5 días. Los turnos serán rotativos.

Artículo 11.- VACACIONES.

Las vacaciones serán de 31 días naturales. Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre solo podrán coincidir por quincena un máximo del 10 % del total de la plantilla, con un límite de 3 personas por turno. El resto del año, el total de trabajadores/as de vacaciones no superara el 20% de la plantilla, hasta un límite de 4 personas por turno. En ninguno de los dos casos podrán coincidir dos personas del mismo puesto y turno.

Cuando las vacaciones se interrumpan por IT, los días no disfrutados serán concedidos después del periodo de baja.

Los días que se puedan producir por excesos de jornada, festivos, días de libre disposición o por cualquier otro motivo, se definen como de disfrute voluntario. Al objeto de evitar excesivas coincidencias que puedan crear importantes perturbaciones en la marcha normal de la producción y los servicios, la elección de esos días será

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

autorizada por el superior jerárquico directo, no pudiendo coincidir por estas causas, junto con las vacaciones, un porcentaje mayor de personas que las recogidas en el primer párrafo del presente artículo.

Los días de disfrute voluntario deberán solicitarse por escrito y con al menos 72 horas de antelación. Los días se concederán automáticamente por riguroso orden de solicitud siempre que el número de personas que coincidan en días de disfrute voluntario y vacaciones, no superen los porcentajes establecidos en el párrafo primero de este artículo. Dada las variaciones de plantilla que se producen a lo largo del año y que dificultan el cálculo de los porcentajes mencionados, las dos primeras solicitudes por turno y día se concederán automáticamente, la tercera y siguientes se autorizarán por producción con al menos 2 semanas de antelación a contar desde la fecha del día solicitado.

Artículo 12.- LICENCIAS.

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

- 1.- Por matrimonio o pareja de hecho, 15 días naturales.
- 2.- Por intervención quirúrgica con ingreso, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho legítimamente constituida e inscrita, o pariente hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, 3 días naturales.

En el caso de hospitalización el permiso se podrá disfrutar durante todo el tiempo de permanencia del familiar ingresado.

Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de Cantabria el permiso será de seis días.

- 3.- Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de Cantabria el permiso será de cuatro días.

- 4.- Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural a disfrutar dentro de los dos inmediatamente anteriores o posteriores de la fecha del empadronamiento.

- 5.- Por matrimonio de padres, hermanos, hijos por consanguinidad o afinidad, 1 día natural.

- 6.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

En los seis puntos anteriores las licencias se concederán por días naturales y a partir del hecho causante.

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

7.- Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

8.- Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, el trabajador/a tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Por voluntad del trabajador se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumular todo el tiempo de lactancia y disfrutarlo a continuación de la baja maternal. El periodo de lactancia acumulado podrá disfrutarse tanto por la madre como por el padre.

9.- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de titulación oficial.

10.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que coincidan dentro de la jornada de trabajo.

11.- Un día de libre disposición. Este día se considerará tiempo efectivo de trabajo. Para su disfrute estarán sometidos a los porcentajes y requisitos del artículo 11 de este Convenio.

12.- Por fallecimiento de familiares de 3º grado un día natural.

13.- Por acompañamiento de hijos menores de 14 años al médico (debidamente justificado), el trabajador dispondrá de 8 horas al año.

Estas licencias retribuidas lo serán tanto para matrimonio, como para parejas de hecho debidamente acreditada.

Licencia no retribuida: Los trabajadores/as con antigüedad superior a un año podrán solicitar hasta un mes de licencia, no coincidente con el periodo de Navidad, Semana Santa y los meses de julio, agosto y septiembre, salvo causa justificada. La solicitud debe hacerse con quince días de antelación, salvo caso de urgente necesidad. El trabajador en este caso no percibe haberes y la empresa queda exonerada de cotizar a Seguridad Social. El trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente a la finalización de esta licencia y lo hará en las mismas condiciones que tenía el día anterior al inicio de la misma.

Artículo 13.- EXCEDENCIAS.

Forzosa: se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo

Asimismo, se concederá a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

Por cuidado de familiares: En lo referente al derecho de los trabajadores a un periodo de excedencia por cuidado de familiares, se estará, en todo, a lo dispuesto en la legislación vigente.

Voluntaria con derecho a reserva de puesto: La mano de obra no cualificada, entendiéndose por ello los operarios de planta, podrán disfrutar de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 4 años, con derecho a reserva de puesto. Para ello deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
- Que hayan transcurrido al menos 4 años desde el final de la anterior excedencia.
- Que durante el tiempo de duración de la excedencia no se presten servicios en empresa del mismo sector, por cuenta propia o ajena, con carácter remunerado o gratuito.
- Que se solicite por escrito con al menos 1 mes de antelación y haciendo constar la fecha de inicio y fin de la misma.

Llegada la fecha de fin de la excedencia, se producirá el reingreso del trabajador sin que quepa la reincorporación previa a la finalización del plazo solicitado. Si llegada la fecha de fin de excedencia el trabajador no se incorporara, perderá el derecho a reserva de puesto de trabajo.

El tiempo de excedencia no computará a efectos de antigüedad ni tendrá la consideración de tiempo de servicio a efectos del cómputo para fijar la indemnización por despido.

Si el trabajador no reúne alguno de los requisitos recogidos en este texto para disfrutar la excedencia, podrá solicitarla en los términos y condiciones previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV.- SALUD LABORAL

Artículo 14.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

La Ley 31 / 1995 de Prevención de Riesgos Laborales señala en su artículo 16 al referirse a las actuaciones preventivas "...deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma" y más en concreto, el Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 1.1 también establece que la actividad preventiva "deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones que este se preste, como en la línea jerárquica de la misma.

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten”.

Por tanto, la empresa no solo cumplirá las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en su posterior reforma Ley 54/2003, así como a la redacción de la Ley vigente en cada momento y el resto de reglamentos que sean de aplicación a su actividad específica, sino que integrará las actuaciones preventivas en su gestión empresarial.

Para conseguir un cumplimiento adecuado de la Ley 31 / 1995 y en virtud a los artículos 18 y 33 de la misma se garantizará la información, formación, consulta y participación de los trabajadores, a través de sus representantes, los delegados de prevención, en todos aquellos asuntos relacionados con la salud en el trabajo.

Se facilitará a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud si lo hubiera, el acceso a toda aquella información relacionada con las condiciones de trabajo y los riesgos que dichas condiciones comportan para la salud, así como la consulta y participación en todas aquellas cuestiones que afecten a la salud laboral.

Se proporcionará a todos los trabajadores/as una formación suficiente y adecuada al puesto de trabajo de cada uno, con el fin de mejorar la prevención de los riesgos que conlleve dicho puesto de trabajo.

Dentro del ámbito formativo para la promoción de la salud laboral, se pondrán en práctica medidas informativas, formativas y educativas que promuevan hábitos de vida saludables.

1.- Vigilancia de la Salud: la empresa ofrecerá una vigilancia específica de la salud de acuerdo con el puesto de trabajo a sus trabajadores/as al menos una vez al año.

2.- Trabajo ante pantallas de visualización: La empresa deberá organizar la actividad de aquellos trabajadores/as que desarrollen su trabajo ante una pantalla de visualización de tal modo que su quehacer diario ante la pantalla se interrumpa periódicamente por medio de pausas o cambios de actividad.

3.- Protección a la maternidad: De acuerdo con el artículo 26 de la Ley de PRL, la evaluación de los riesgos a los que se refiere el artículo 16 de esta ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o del hijo a través de la lactancia, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesaria, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora, del feto o del hijo a través de la lactancia y así lo certifique un médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los responsables de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita la reincorporación a su anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría correspondiente, si bien conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 15- ROPA DE TRABAJO.

La Empresa facilitará gratuitamente a sus trabajadores/as la ropa de trabajo adecuada (tres uniformes anuales y calzado) y será obligación del personal, el acudir diariamente a trabajar con la ropa proporcionada por la empresa.

La Empresa podrá requerir la entrega de prendas usadas o deterioradas antes de facilitar las nuevas.

CAPÍTULO V- BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 16.- COMPLEMENTO DE IT.

Los trabajadores/as que estén en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, percibirán un complemento, siempre y cuando tengan derecho a la prestación, que alcanzara hasta el 75% de la base de cotización desde el día 15 de la incapacidad hasta el día 20, del 21 en adelante el 85 % de la base de cotización.

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

Los trabajadores/as que estén en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán desde el primer día el 100 % de la base de cotización, mientras dure esta.

Artículo 17.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTE.

La empresa suscribirá una póliza con una Compañía de Seguros que cubra un capital asegurado de 10.000 euros para el caso de muerte por accidente de trabajo, incluido el “*in itinere*”, y por enfermedad profesional, así como 13.000 euros para el caso de incapacidad permanente absoluta por las mismas causas, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las distintas compañías aseguradoras.

Esta póliza entrará en vigor a los 30 días de la publicación de este Convenio Colectivo, disponiendo la empresa del plazo referido para concertarla con una compañía de Seguros.

CAPÍTULO VI- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 18.- SALARIO CONVENIO.

Para el año 2019, las retribuciones a percibir, son las que se recogen en la tabla salarial del ANEXO 1 del presente Convenio y que son el resultado de aplicar un incremento del **IPC del año anterior (1,2%)** a la tabla de 2018 actualizada.

Para el año 2020 la tabla salarial será, la resultante de aplicar un incremento del **IPC del año anterior + 0,11 %** a la tabla del 2019.

Para el año 2021 la tabla salarial será, la resultante de aplicar un incremento del **IPC del año anterior** a la tabla del 2020.

Para el año 2022 la tabla salarial será, la resultante de aplicar un incremento del **IPC del año anterior** a la tabla del 2021.

No se tendrá en cuenta el IPC, en caso de ser negativo.

Artículo 19- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias denominadas de verano y Navidad, en la cuantía de 30 días de salario base. Los complementos se percibirán proporcionalmente en 12 meses. A los efectos de estas dos pagas, se entiende por salario la media percibida los tres meses anteriores al abono de este concepto.

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- Gratificación de verano el 15 de julio.
- Gratificación de Navidad el 20 de diciembre.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Para 2020 se establece una gratificación extraordinaria de 10 días de salario base abonable antes del día 15 del mes de marzo. Los complementos se percibirán proporcionalmente en 12 meses. Esta gratificación se ampliará a 13 días en 2021 y a 15 días en 2022.

Artículo 20.- COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD.

Los trabajadores/as que ocupen los puestos de trabajo de expediciones, empaquetadoras y conteo recibirán el plus de responsabilidad indicado en el ANEXO I de este convenio. En el momento en que dejen de ocupar esos puestos, cualquiera que fuera la razón, perderán el derecho a percibir la citada cantidad. Este plus se abonará por jornadas completas.

Artículo 21.- COMPLEMENTO DE FESTIVOS.

Se abonará a los trabajadores/as que trabajen los días festivos el complemento indicado en el ANEXO I o se compensara con el descanso de una jornada equivalente, a elección del trabajador/a.

Artículo 22.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

La nocturnidad será la comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas, al trabajador/a que haga relevos nocturnos se le abonara el 20 % del salario base por cada día trabajado, las horas trabajadas que no alcancen la totalidad de la jornada, se abonaran proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 23- DIETAS.

Si por necesidades del servicio, hubiera de desplazarse algún trabajador/a fuera de la localidad en la habitualmente tenga su destino, la empresa le abonara los gastos derivados del desplazamiento y la manutención en su totalidad.

Artículo 24- ASISTENCIA.

Los trabajadores/as percibirán por cada día un plus de asistencia cuyo importe viene establecido en el ANEXO I.

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

Artículo 25.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

Todos los trabajadores/as que desarrollen sus funciones en el puesto de trabajo denominado túnel de lavado realizando las funciones de carga y clasificación de ropa limpia percibirán el “plus de túnel”, que se abonará por hora efectivamente trabajada. En el momento en que dejen de ocupar esos puestos, cualquiera que fuera la razón, perderán el derecho a percibir la citada cantidad.

Artículo 26.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias de manera que se favorezca la creación de empleo.

Cada hora que se realice por encima de la jornada pactada se abonará de acuerdo con la tabla recogida en el ANEXO 1 de este Convenio.

El trabajador/as, de acuerdo con la Empresa, podrá optar entre cobrarlas o compensarlas con descansos, acumulándolas quincenal o mensualmente.

CAPÍTULO VII- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27.- PRINCIPIO ORDENADORES.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los epígrafes siguientes.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave. Cualquiera que fuera su calificación requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiere.

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

Artículo 28.- FALTAS LEVES.

Se considerarán **FALTAS LEVES**:

- 1.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- 2.- La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.
- 3.- No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- 4.- El abandono de servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- 5.- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.
- 6.- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- 7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.
- 8.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- 9.- 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.
- 10.- Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- 11.- El consumo de drogas o embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 29 FALTAS GRAVES.

Se considerará **FALTAS GRAVES**.

- 1.- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes por un tiempo total de sesenta minutos.

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

- 2.- La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- 3.- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- 4.- Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- 5.- 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 trascendencia grave para las personas o las cosas.
- 6.- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.
- 7.- Suplantar a otro trabajador alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- 8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ellos se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- 9.- 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.
- 10.- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- 11.- Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.
- 12.- La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituye un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- 13.- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta a la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 30.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas **MUY GRAVES**.

- 1.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- 2.- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros 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.
- 4.- 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.
- 5.- 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.
- 6.- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- 7.- La realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.
- 8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 9.- 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 de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- 10.- 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 de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.
- 11.- 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 laboral o profesional.
- 12.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

13.- La reiterada no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

14.- El abuso de autoridad que pudieran cometer directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad el hecho arbitrario cometido por un superior con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

15.- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese estado sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 31.- SANCIONES.

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

Por las faltas leves: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta catorce días.

Por falta muy grave: Amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo de quince días hasta un mes o despido disciplinario.

Artículo 32 - PRESCRIPCIÓN.

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

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

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

Artículo 33.- ACOSO SEXUAL Y MORAL.

Se entenderá por acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, realizada 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.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, que se produzca en el marco de la empresa, gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición o

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta de estas situaciones por escrito a través del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegado Sindical. En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores electa, el trabajador/a afectado podrá efectuar dicha denuncia personalmente o a través de la organización sindical de su elección. El escrito motivado será dirigido a la Dirección de la Empresa informando de los actos que supongan acoso sexual o moral.

Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días laborables, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de 10 días laborables desde de la apertura del expediente. En caso contrario, la Representación Legal de los Trabajadores, el sindicato actuando a instancia de parte, o el trabajador/a afectado podrán proceder a formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

CAPÍTULO VIII- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 34.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Los trabajadores/as tendrán derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, Delegados de Personal o Comités de Empresa.

Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrá de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Los miembros de dichos órganos podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo a sus compañeros, sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Así mismo podrán fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, para comunicaciones de carácter laboral y sindical.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular en uno o varios de sus componentes el crédito de horas establecido legalmente. En ningún caso se rebasarán el máximo de horas que corresponda al total de todos ellos en virtud de esta acumulación. A tales efectos, aquellos miembros que opten por la acumulación, notificarán a la Empresa con antelación de al menos tres días el miembro o miembros del Comité en quienes recaerá la acumulación durante el mes siguiente.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos.

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

CAPÍTULO IX

Artículo 35.- CONTRATO DE OBRA.

De conformidad con el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo convienen en identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y que podrán cubrirse mediante contratos de obra o servicio determinado. *Así se acuerda la realización de estos contratos cuando se trabaje y mientras dure el servicio para los siguientes clientes: **HOSPITALES PÚBLICOS Y CUALQUIER ORGANISMO DEPENDIENTE DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO, COMUNIDAD AUTÓNOMA O AYUNTAMIENTO.***

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se podrá proceder a la inaplicación de las condiciones previstas en este Convenio Colectivo por las causas y el procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no lograrse acuerdo en el seno de la empresa, se someterá la decisión a la mediación, o, por acuerdo entre las dos partes, al arbitraje del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esta instancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos.

VIERNES, 20 DE DICIEMBRE DE 2019 - BOC NÚM. 244

ANEXO I

CONCEPTO	SALARIO MENSUAL
	2019
ENCARGADO DE PLANTA	1.396,03 €
ENCARGADO DE TURNO	1.256,63 €
OFICIAL DE PRIMERA TÉCNICO	1.151,88 €
ESPECIALISTA Y ADMINISTRATIVO	932,04 €
PEÓN ESPECIALISTA	786,54 € + 113,46 € Comple. Conv.

CONCEPTO	€ POR HORA
	2019
HORA EXTRA NORMAL	11,24 €
HORA EXTRA NOCTURNA	13,47 €
HORA EXTRA FESTIVA	13,47 €
HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA	16,82 €
PLUS DOMINGO (hora 9)	17,17 €
PLUS ASISTENCIA (día)	0,55 €
PLUS FESTIVO (hora)	6,18 €
PLUS RESPONSABILIDAD (día)	3,61 €
PLUS TÚNEL (hora)	1,12 €

2019/10907

CVE-2019-10907