

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-4556 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Manufacturas Maras, SL, para el periodo 2020-2024.*

Código 39100182012013.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Manufacturas Maras, SL, para el periodo 2020-2024, suscrito el 24 de marzo de 2021, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y los delegados 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 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, 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, 17 de mayo de 2021.

El director General de Trabajo,
Gustavo García García.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA MANUFACTURAS MARAS, S.L.

2020 – 2024

CVE-2021-4556

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 Manufacturas Maras, S.L. y el personal de su plantilla.

Artículo 2. Ámbito personal

Se regirá por este Convenio Colectivo el personal que preste servicio en la empresa.

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa tenga y pueda tener en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo será de cinco años con efectos desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2024.

Artículo 5. Denuncia

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

Artículo 6. Determinación de las partes que conciertan el Convenio Colectivo

El texto es negociado y firmado por la parte empresarial en representación de la empresa D. Carlos Morales Laguillo en calidad de Administrador de la misma; y por la parte social D Fernando Diez Sindin , D^a. Andrea Martinez Tirilonte, como representantes legales de los trabajadores por parte del sindicato U.G.T. y D. Carlos Gustavo Martinez Madrazo como representante legal de los trabajadores por parte del sindicato CC.OO..

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES

Artículo 7. Salario base

Se establece un incremento salarial para cada uno de los años de vigencia en el siguiente esquema:

- Año 2020. Son las mismas condiciones y tabla salarial que la vigencia en el año 2019.- que se adjunta a este texto como Anexo I-
- Año 2021. Incremento de las tablas salariales del 2020 (mismas que el 2019) en un 2,2%.. Igualmente se adjunta tabla salarial como documento Anexo II.
- Año 2022. Incremento de las tablas salariales en un 0,50% adicional a la subida que experimente para ese año el Convenio de Siderometalúrgica de Cantabria, con un tope máximo del 3%.
- Año 2023. Incremento de las tablas salariales en un 0,50% adicional a la subida que experimente para ese año el Convenio de Siderometalúrgica de Cantabria, con un tope máximo del 3%.
- Año 204. Incremento de las tablas salariales en un 0,50% adicional a la subida que experimente para ese año el Convenio de Siderometalúrgica de Cantabria, con un tope máximo del 3%.

Artículo 8. Plus de productividad

Los trabajadores devengarán un concepto denominado “plus de productividad” que consistirá en una cuantía mensual en virtud del grado de productividad objetivamente medido de ese trabajador en el correspondiente mes, de acuerdo al siguiente baremo, y de acuerdo a las siguientes premisas:

- Primera: La empresa a la hora de recibir un determinado encargo de una empresa establecerá el baremo de productividad a asignar a esa tarea, el cual ha de ser conocido de forma previa por los trabajadores de tal manera que determinado número de piezas supondrá el 100% de realización y a partir de ahí se ajustará a la escala que a continuación se determina.
- Segunda: Los porcentajes intermedios que se den entre tramos de la escala que se relaciona se correspondan con igual tramo matemático de la cantidad a abonar.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

La escala que sirve como base de cálculo de dicho plus de productividad es la siguiente:

100%	0 euros
101%	0,02 euros
110%	0,15 euros
120%	0,30 euros
130%	0,45 euros
150%	0,75 euros

Artículo 9. 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 10. Plus de nocturnidad

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22:00 horas y las 06:00 horas percibirán un complemento del 25% de su salario base de Convenio. Si se trabaja entre una hora y cuatro horas, percibirán 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 11. 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 12. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias de 30 días cada una de ellas, denominadas "gratificación de verano" y "gratificación de navidad", de tal manera que el importe de dichas pagas se llevará a cabo su cobro por un doble sistema, por una parte (1/2 de cada una de dichas gratificaciones se cobrará prorrateada en cada una de las mensualidades bajo la denominación de "prorrata de pagas extras"), el resto de dichas gratificaciones (1/2 de la cuantía) se cobrará el 15 de julio para la gratificación de verano y el 15 de diciembre para la gratificación de navidad.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

Dichas gratificaciones se devengarán en función del tiempo trabajado en el semestre anterior (“gratificación de verano” en razón de lo trabajado en 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.

Independientemente de las dos pagas extraordinarias, denominadas de verano y Navidad, se acuerda el abono de una tercera paga bajo la genérica denominación como concepto salarial de “**tercera paga de convenio**”. La misma tendrá como fecha de abono el 10 de agosto de cada ejercicio y se abonará a razón de 30 días de salario base y su devengo vendrá determinado por el tiempo de prestación de servicios en el periodo transcurrido entre el 1 de agosto del año anterior y el 31 de julio del año de abono.

Periodo transitorio. Dicha “tercera paga” alcanzará su pleno devengo en el año 2024 (es decir, el valor de los 30 días y 100% de dicha paga), de tal manera que hasta alcanzar plena efectividad se establece el siguiente sistema transitorio en su abono:

- Año 2021. Se abonará en agosto a razón de 7,5 días de salario base (25% del importe total).
- Año 2022. Su abono corresponderá a 15 días del salario base (50% de dicho importe total).
- Año 2023. Su abono corresponderá a 22,5 días de salario base (75% de su importe total).
- Año 2024 y posteriores. Su abono se corresponderá con 30 días de salario base (100% de su importe total).

Artículo 13. 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 vengan 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.

A petición del trabajador las horas extraordinarias podrán ser compensadas mediante la reducción de la jornada de trabajo, entendiéndose que cada hora extraordinaria trabajada corresponde con un descanso proporcional al valor que esa hora se hubiera satisfecha. (Por cada hora extraordinaria trabajada al trabajador le corresponderá un descanso de 1 hora y 45 minutos).

La hora extraordinaria, en caso de pago, se abonará con un incremento del 175% sobre el valor de la hora normal, de acuerdo a la siguiente operativa:

$$\text{Hora extraordinaria} = \text{Salario anual de convenio} / \text{jornada anual} \times 175\%$$

Artículo 14. Complemento por Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la empresa garantizará a sus trabajadores a partir del primer día y hasta un máximo de 12 meses un complemento del 25% hasta alcanzar un importe equivalente al 100% del salario base convenio. En el supuesto de hospitalización, la garantía se abonará a partir del primer día.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad. La empresa abonará los tres primeros días de baja el 60% de la base Reguladora, siempre y cuando la baja tenga una duración superior a los siete días.

Artículo 15. Póliza de Seguro de Accidentes

La empresa dispondrá de una póliza de seguros de accidentes de trabajo que garantice los riesgos de muerte e incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total por accidente de trabajo o enfermedad profesional, del que serán beneficiarios todos los trabajadores de la empresa. El capital de dicha póliza será de veinte mil euros (20.000 euros).

Artículo 16. Forma de pago del salario.

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

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 17. Jornada laboral

La jornada anual para el ejercicio 2020 continúan siendo 1.800 horas, reduciéndose en 4 horas en cada uno de los próximos cuatro ejercicios de tal manera que en el año 2024 sea de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo.

- Año 2020 = 1.800 horas
- Año 2021 = 1.796 horas
- Año 2022 = 1.792 horas
- Año 2023 = 1.788 horas
- Año 2024 = 1.784 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 hubiera, así como las fiestas que determine la autoridad laboral.

Artículo 18. Distribución de la jornada de trabajo

- 1.- La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio 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 19. 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 20. 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 (incluidos como laborales los sábados).
- 2.- El periodo de vacaciones consignado en el párrafo 20.1, 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.
- 3.- Para efectuar el cálculo del periodo de vacaciones se computarán como trabajados los días de permanencia en Incapacidad Temporal o Maternidad, pero no las ausencias injustificadas.
- 4.- El período vacaciones se anunciará anualmente con 60 días de antelación como mínimo al inicio de su disfrute.

CAPÍTULO IV

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 21. Licencias retribuidas

- 1.- 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.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

- B. Dos días laborales por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el permiso será de cuatro días.
- C. Por enfermedad o accidente grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares consanguíneos y afines de acuerdo a la siguiente escala:
- 3 días naturales por cónyuge
 - 2 días naturales por padres y/o hijos
 - 2 días naturales por hermanos, abuelos y nietos.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

- D. Por fallecimiento de familiares consanguíneos:
- 8 días naturales por cónyuge
 - 6 días naturales por hijos
- E. Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado tanto por consanguinidad como por afinidad, excepto los anteriores:
- 2 días naturales

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el permiso será de cuatro días.

- F. Un día por traslado de domicilio
- G. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
- 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 un hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. Las personas trabajadoras, hombres y mujeres, podrán sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de jornada normal de 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 a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de trabajo con el de la consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. Para que los permisos regulados en este punto se consideren licencias el trabajador deberá de aportar a la empresa documento/justificante de la asistencia y su duración.

- K. En el resto de casos de asistencia a consulta médica el trabajador dispondrá de un máximo de 16 horas anuales.
- L. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales.

Artículo 22. 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.

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

CAPÍTULO V

CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 23. 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: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigiera, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, su duración máxima será de seis meses en un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas circunstancias.
- Contrato de formación: Se establece la posibilidad de que dicha modalidad de contratación se amplíe a un máximo de 3 años de acuerdo al artículo 1, punto 1. B de la Ley 10/2011 y realizado para menores de 30 años, situación que únicamente cabe hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.
- Contrato en prácticas: Dicho contrato se podrá realizar para las profesiones de oficial administrativo y oficial de primera, con trabajadores que tengan la titulación académica a dichas profesiones. Su salario será del 75% de dicha categoría el primer año y el 85% en el segundo año.

Artículo 24. Categorías Profesionales

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará de acuerdo a las siguientes categorías:

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

- Personal titulado:
 - Titulado superior
 - Titulado medio
- Personal administrativo:
 - Oficial administrativo
 - Auxiliar administrativo
- Personal de taller:
 - Encargado
 - Oficial de primera
 - Oficial de segunda
 - Especialista

El personal de la empresa promocionará profesionalmente atendiendo a criterios de mérito y capacidad según valoración y conocimientos.

Artículo 25. Periodo 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: 2 meses

En el supuesto de que el contrato de trabajo tenga una duración de seis meses o inferior, el período de prueba señalado será de 2 meses para los técnicos titulados y de 15 días para el resto de 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 26. Preaviso

En caso de notificación de finalización de contrato por parte de la empresa, esta deberá ponerlo en conocimiento del trabajador/a con una antelación de 15 días naturales, igual espacio deberá cumplir el trabajador/a 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 27. Indemnización por resolución de determinados contratos

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

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 28. 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 29. Reconocimientos médicos

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

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

Artículo 30. 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 esté justificada.

CAPÍTULO VIII

CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 31. Criterios generales

La empresa podrá sancionar como falta laboral las acciones y 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 de trabajador o multa en los haberes del mismo.

Artículo 32. Graduación de las faltas

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

Faltas leves:

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

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o material.
- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no compartan 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.

Faltas graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes, con un margen superior a los treinta minutos.
- La inasistencia no justificada al trabajo de dos días, durante el periodo de un mes.
- 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 dependa 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/a 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 (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

Faltas muy graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- 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.

CVE-2021-4556

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose de 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 aun 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 éstos.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- 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 éstos, así como a sus compañeros 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 periodo de dos 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 a sus compañeros 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 33. Sanciones y prescripción

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

- Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- Por faltas graves: Amonestación por escrito; y suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Por faltas muy graves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días y despido.

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

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

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 34. Derechos sindicales

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

CAPÍTULO IX

VARIOS

Artículo 35. 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 en cada caso en concreto que se plantee. Dicha Comisión Paritaria estará formada por la parte empresarial y por los representantes de los trabajadores.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación la parte empresarial y los representantes de los trabajadores, en el primer supuesto la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días y en el segundo en un máximo de 72 horas.

En caso de discrepancias será el Orecla el encargado de la conciliación y arbitraje entre sus afectos, así como la vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 36. Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para el año en las condiciones de trabajo en lo que se refiere al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para llevarlo a cabo se seguirá el procedimiento de inicio de periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del T.R.L.E.T., pudiendo este proceso tener un doble resultado: CON ACUERDO en ese caso se ejecutarán las medidas adoptadas, las cuales no podrán tener una duración superior al año o la vigencia del convenio colectivo, igualmente dejará de ser efectivo en el instante en que desaparezcan las causas que originaron la medida y por último si existe un nuevo acuerdo entre las partes para su suspensión o extinción. En cualquiera de los supuestos de todas y cada una de dichas medidas se ha de poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria de interpretación del convenio colectivo.

SIN ACUERDO en este supuesto será puesto en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria de interpretación del convenio la cual tendrá un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. Si con este formalismo tampoco se llega a un acuerdo, ambas partes deberán de someterse al procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos o en su caso al arbitraje voluntario ante el ORECLA.

Artículo 37. Legislación complementaria

En lo no reflejado en este texto de Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente, sobre manera a lo reflejado en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL AÑO 2020 (= 2019)

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL (€ / MES)	SALARIO ANUAL
<i>TÉCNICOS TITULADOS</i>		
Título Superior	1.542,90	21.600,60
Título Medio	1.310,02	18.340,28
<i>PERSONAL ADMINISTRATIVO</i>		
Oficial Administrativo	1.180,11	16.521,54
Auxiliar Administrativo	994,97	13.929,58
<i>PERSONAL TÉCNICO/ TALLER</i>		
Encargado	1.174,69	16.445,66
Oficial de 1ª	1.036,12	14.505,68
Oficial de 2ª	1.013,38	14.187,32
Especialista	963,58	13.490,12
1º Año Formación	722,69	10.117,66
2º Año Formación	819,05	11.466,70
3er Año Formación	819,05	11.466,70

JUEVES, 27 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 101

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2021

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO MENSUAL (€ / MES)	SALARIO ANUAL
<i>TÉCNICOS TITULADOS</i>		
Títulado Superior	1.576,84	22.469,97
Títulado Medio	1.338,84	19.078,47
<i>PERSONAL ADMINISTRATIVO</i>		
Oficial Administrativo	1.206,07	17.186,50
Auxiliar Administrativo	1.016,86	14.490,26
<i>PERSONAL TÉCNICO/ TALLER</i>		
Encargado	1.200,53	17.107,55
Oficial de 1ª	1.058,91	15.089,47
Oficial de 2ª	1.035,67	14.758,30
Especialista	984,78	14.033,12
1 ^{er} Año Formación	738,59	10.524,91
2º Año Formación	837,07	11.928,25
3er Año Formación	837,07	11.928,25

2021/4556

CVE-2021-4556