

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía  
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 1.460/2019

Convenio o Acuerdo: Plasti Rute SL

Expediente: 14/01/0094/2019

Fecha: 03/05/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Francisco de Asís Roldán Garrido

Código 14103562012019

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PLASTI RUTE SL, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**ACUERDA**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Angel Herrador Leiva.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA  
PLASTI RUTE SL****Artículo 1º. Ámbito de Aplicación**

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la Empresa Plasti Rute SL, dedicada a la fabricación, venta y comercialización de toda clase de envases de plástico por termo-conformado y otros artículos de plástico y sus derivados.

**Artículo 2º. Ámbito Personal**

Lo establecido en el presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal de la Empresa Plasti Rute SL empleado en el Centro de trabajo de Rute (Córdoba) y a todas las personas que se incorporen a trabajar en dicho Centro y a la citada Sociedad en el tiempo de vigencia del Convenio.

**Artículo 3º. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, cualquiera que fuere la fecha de su registro, y tendrá una duración de 2 años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2020, considerándose tácitamente prorrogado por años naturales si no mediara denuncia con dos meses de antelación a su vencimiento, continuando vigente hasta la firma del nuevo convenio.

**Artículo 4º. Garantías Personales**

Se respetarán las condiciones económicas que sean superiores a las establecidas en este Convenio, a título personal, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sin que las normas que se pactan en este Convenio Colectivo puedan implicar merma de las mismas. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, grupos profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que nadie podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

**Artículo 5º. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo corresponde sólo a la Dirección de la Empresa, dentro de la Legislación vigente.

Su objeto es alcanzar un nivel óptimo de productividad que podrá ser realidad cuando se emplee una buena actitud y responsabilidad, de Empresa y trabajadores.

Los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc. en lo que se relaciona con la organización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

El personal se responsabilizará del buen funcionamiento, mantenimiento y limpieza de la maquinaria que le sea asignada.

**Artículo 6º. Derecho Supletorio**

En todo lo no previsto o regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, L.O. de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómico.

**Artículo 7º. Personal Contratado**

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán durante la vigencia de su contrato los mismos derechos e igualdad de trato que los demás trabajadores de plantilla.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 1 y 2, treinta días.
- Resto Grupos profesionales quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

**Artículo 8º. Información de Contratos**

La Dirección de la Empresa informará en el plazo de tres días a los representantes legales de los trabajadores de los contratos no celebrados por escrito, notificando todos los datos relativos a sus condiciones laborales con la sola excepción de los referidos a su intimidad personal.

Una copia básica de todos los contratos de trabajo que se celebren por escrito, así como la notificación de las modificaciones o prórrogas de los mismos, se entregarán a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieron lugar.

La dirección de la Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre los planes y previsiones de contratación.

**Artículo 9º. Modalidades de Contratación**

Podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Se intentará por ambas partes, Dirección de Empresa y Representante de los trabajadores que las relaciones laborales sean prioritariamente de carácter indefinido.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener la duración máxima prevista en la legislación laboral vigente.

A fin de potenciar la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el Artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido Artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

#### Artículo 10º. Definición de grupos profesionales

Todo el personal al que sea de aplicación el presente convenio estará encuadrado en alguno de los grupos profesionales que se definen en este artículo, que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Empresa.

**Grupo 1º.** Se incluyen en este grupo al personal de producción y operarios que realizan sus tareas con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que requieren preferentemente esfuerzo físico y atención. Realizan, entre otras labores, por ejemplo, de manipulado y envasado, verificación de piezas fabricadas, repaso de las mismas, recorte de rebabas, limpieza de instalaciones, carga y descarga, transporte manual, etc. Aquí se incluyen los peones y mozos.

**Grupo 2º.** Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas homogéneas con la responsabilidad sobre los equipos de trabajo que las ejecutan. Quedan comprendidas en este Grupo las funciones de:

a) Responsable de Turno: Coordinar, integrar y supervisar, con actividad productiva directa, las distintas secciones de producción coincidentes en un turno.

b) Encargado de Mantenimiento: Coordinar, integrar y supervisar uno o varios equipos de almacén, y mantenimiento.

c) Oficial: Actuará como ayudante de jefe de turno y encargado; asumirá las funciones de éstos en su ausencia.

**Grupo 3º.** Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones de administración, con responsabilidad directa de las mismas, contabilidad, control y gestión de stocks, facturación, tesorería, archivo, correspondencia, y utilización de aplicaciones informáticas a nivel de operador, etc. Aquí se incluye al personal de administración y oficina.

**Grupo 4º.** Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios procesos de la Empresa, partiendo de directrices precisas, debiendo dar cuenta de su gestión a la Dirección Empresa, tales como actividades de almacén, comprobación de entradas y salidas de mercancías, con cumplimentación de albares y partes. Aquí se incluyen los responsables de transporte, con permiso de conducción de clase B, C, D o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

**Grupo 5º.** Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones complejas, con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios procesos de la Empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a la Dirección General. Aquí se incluyen a los responsables de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas en una empresa de reducidas dimensiones.

**Artículo 11º.** Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo tipificado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de modificaciones contempladas en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, en las cuales no hubiese acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, las partes firmantes de este Convenio acuerdan acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidos en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) y elegirán la forma que mejor convenga y establecerán el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

#### Artículo 12º. Régimen Salarial

Los salarios que regirán durante el año 2019 para los diferentes grupos son los que se acompañan en la tabla nº 1 anexa.

Para el año 2020 las tablas establecidas en la tabla nº 1 anexa se incrementarán en el mismo porcentaje que se incrementen las tablas de salarios Mínimos Garantizados que establezca el Convenio Colectivo General de la Industria Química para el año 2020.

Los incrementos salariales previstos para el año 2020, serán de aplicación desde la fecha en que se publique en el Boletín Oficial del Estado la revisión Salarial del Convenio Colectivo General de la Industria Química para ese año de vigencia; en los términos, plazos y condiciones que exprese la citada revisión.

#### Artículo 13º. Antigüedad

Se reconoce un complemento de antigüedad, constituido por unas cantidades fijas anuales, de aplicación para todos los grupos profesionales, según la tabla que se adjunta como anexo nº 2, establecidas en función del tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa. Este complemento se devengará a partir del día en que se cumplan, cada quinquenio de relación laboral prestando servicios efectivos y continuados en el ámbito de aplicación de este convenio.

Los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2018 percibirán un complemento de antigüedad superior al que les corresponde por la aplicación de lo establecido en este artículo, seguirán percibiendo el complemento en la misma cuantía que percibían, hasta que el importe percibido sea superado por la tabla anexa.

Se acuerda establecer un tope máximo por este concepto (en nómina mensual) del quince por ciento del salario base mensual.

#### Artículo 14º. Salario y Pluses

La remuneración total mensual así como los diferentes pluses y complementos de los trabajadores y trabajadoras que constan en la nómina se definen.

A. Salario: Comprende el Salario Base, más los pluses de turnos y noches, con las especificaciones que se recogen en las letras B y C de este artículo.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio tuvieran consolidadas condiciones más beneficiosas, serán respetados en sus derechos adquiridos.

B. Plus de Turnos: La cuantía del plus queda absorbida por el salario y por tanto está integrada en este salario de cada categoría profesional que ha venido desempeñando trabajo en esta modalidad y que coincide con personal de fábrica, por lo que no aparece en nómina como tal.

C. Plus de Nocturnidad: Su cuantía asciende a 150 euros que está incluido en el concepto Salario de todas las categorías profesionales que recoge el anexo I de este Convenio Colectivo, excepto para el personal de oficinas y transportes, cuyas cuantías están establecidas con independencia de que hagan estas noches o no.

La adscripción al turno de noche por circunstancias de la producción no supone modificación sustancial de las condiciones de trabajo y por tanto, como antes se dijo no requerirá ningún tipo de trámite.

Si los trabajadores y trabajadoras que no sean de oficinas o transporte, es decir el resto de categorías, dejasen de prestar servicios en este turno de noche, del Salario que consta en nómina se le descontaría la cantidad que corresponde al plus de noches por importe de 150 euros, que lleva incluido su salario.

En atención al sistema continuo de producción en fábrica todos los trabajadores/as de fabricación, tienen obligación de prestar servicios en el turno de noche y podrán ser adscritos a este turno de noche, atendiendo a las necesidades de producción y retirarlos cuando no sean preciso, sin que esto suponga ningún tipo de modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, dado lo cambiante de los pedidos y por tanto de su producción.

#### Artículo 15º. Horas Extras

Estas se establecerán de acuerdo con la Legislación vigente y siempre se procurará la reducción de éstas.

#### Artículo 16º. Pagas Extras

Se establecen dos pagas extraordinarias que se devengarán el 15 de julio y el 15 de diciembre, por el importe del salario base. No obstante, para aquellos trabajadores a los que se les respeten condiciones económicas personales adquiridas conforme al artículo 4 del presente convenio, el importe de las pagas estará constituido por el salario base más los derechos adquiridos.

Las pagas podrán prorratearse por meses.

#### Artículo 17º. Jornada Laboral

De acuerdo con la Legislación Vigente, esta será de 40 horas semanales y 8 diarias.

El cómputo anual no podrá exceder de 1800 horas de trabajo efectivo.

La jornada por necesidades de producción podrá ser partida o a turnos.

La jornada partida se realizará de lunes a viernes, no pasando de ocho horas diarias.

La jornada a turnos será la pactada en calendario, no pudiendo pasar de ocho horas diarias.

#### Artículo 18º. Vacaciones

La distribución de las mismas será de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta los períodos de mayor necesidad de producción. El calendario deberá ser fijado antes del día 31 de Enero de cada año. El año de disfrute de vacaciones comienza el 1 de enero de cada año y termina el 31 de diciembre.

Su duración será de treinta días naturales, planificándose en el mes de enero de cada año los correspondientes períodos de vacaciones para todo el personal.

#### Artículo 19º. Ropa de Trabajo

La ropa de trabajo que entregará la Empresa a sus trabajadores consistirá en un equipo, que se renovará en función de su es-

tado. Los trabajadores que ingresen en la Empresa por un tiempo superior a seis meses recibirán los mismos equipos. Asimismo, la Empresa suministrará guantes, botas de seguridad y un chaleco en los puestos que fuese necesario. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer mejoras en lo que se refiere a la ropa de trabajo y equipos de protección individual.

#### Artículo 20º. Permisos y Licencias

Previo aviso y justificación posterior a la Empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días naturales por el nacimiento de hijo, que puede ser prorrogado por un día en caso de ser inhábiles los dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento para tal efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, cónyuge, que podrán ampliarse a cuatro días cuando medie la necesidad de desplazamiento para este efecto.

4. Un día por traslado de domicilio habitual.

5. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. Dos días a cuenta de vacaciones, no pudiendo acumularse a ninguno de los períodos de vacaciones. El trabajador deberá informar con 15 días de antelación a la empresa. EL tiempo de disfrute será fijado de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de producción.

8. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente justificante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

#### Artículo 21º. Incapacidad Temporal

En caso de Incapacidad Temporal motivada por accidente de trabajo, requiera o no hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y plus de turnos.

En caso de Incapacidad Temporal motivada por enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización, los trabajadores percibirán, durante los días de hospitalización, el 100% de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y plus de turnos.

A los efectos de este artículo, se entiende por hospitalización el hecho de que una persona figure registrada como paciente en un hospital y pernocte o realice una comida principal en el mismo. Tal circunstancia deberá ser justificada por el trabajador mediante entrega a la empresa de certificado del centro hospitalario donde conste la fecha de hospitalización.

#### Artículo 22º. Seguridad e Higiene

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reglamentos de los Servicios de Prevención y demás normas complementarias.

#### Artículo 23º. Derechos Sindicales

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores,

Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativas vigentes.

#### Artículo 24º. Herramientas

La Empresa deberá poner a disposición de los trabajadores todos los útiles necesarios para el trabajo. Las herramientas que se deterioren o pierdan por causa ajena al trabajador y no por negligencia del mismo serán renovadas por la Empresa.

#### Artículo 25º. Periodo de Prueba

1. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupos profesionales 1, 2 y 3, seis meses.

Resto de grupos profesionales, 3 meses.

2. Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

#### Artículo 26º. Comité de Interpretación

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer un Comité de Interpretación, compuesto por un miembro de la Empresa y el representante de los trabajadores, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Este Comité podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos al Comité de Interpretación revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, el Comité de Interpretación deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de veinticuatro horas por unanimidad.

Procederán a convocar el Comité de Interpretación, indistintamente, cualquiera de las partes que lo integran.

Son funciones específicas del Comité de Interpretación las siguientes:

1) Interpretación del Convenio Colectivo.

2) A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

3) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan afectados por este Convenio, por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

En el caso de no resultar acuerdo en el Seno del Comité de Interpretación, éste deberá acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) y elegirá la forma que mejor convenga y establecerá el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

#### Artículo 27º. Régimen de Faltas y Sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos de este Convenio.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

#### Artículo 28º. Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Fumar en los lugares prohibidos.

5. Utilización de teléfono móvil personal en el centro de trabajo, en horas de trabajo.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material. Si de estos descuidos o mal uso se produjeran averías que ocasionen perjuicios de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar a la relación con otros trabajadores, al proceso productivo de la Empresa, o a la imagen que de ésta puedan tener los clientes.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

9. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

10. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

#### Artículo 29º. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a diez minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, de uno o dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la retención a cuenta del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

7. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de ave-

ría para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

9. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 30º. Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a diez minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, a partir de dos días durante un período de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, contestando o firmando por él.

5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo. 8. Manifestar síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo.

9. Introducir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

10. Consumir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas en horas de trabajo o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

11. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

12. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

16. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

18. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa

19. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de natu-

raleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

20. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

21. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Reglamento de Seguridad de los Servicios TIC, que se contienen en el 'Documento de Políticas de Seguridad y uso de los medios TIC', publicado por la Dirección de la Empresa, comunicado a los trabajadores y vigente en cada momento.

22. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

23. Otras de análoga naturaleza. Artículo 32º REGIMEN DE SANCIONES. Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita dirigida al trabajador.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga por faltas graves y muy graves.

Artículo 31º. Sanciones Máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito, Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 32º. Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

A los efectos de graduación de las faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 4 meses.

- Faltas graves: 9 meses.

- Faltas muy graves: 18 meses.

ANEXO Nº 1. TABLAS SALARIALES AÑO 2019

1º Peón	998,00 €
2º Respons. Turno	1.068,00 €
3º Oficinas	1.145,00 €
4º Resp. Transporte	1.090,00 €
5º Resp. Produccion	1.386,00 €

## ANEXO Nº 2. ANTIGÜEDAD

Importe anual para todos los grupos, por cada cinco años de antigüedad en la empresa  
Cada quinquenio: 156 €.

---