

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 838/2017

Convenio o Acuerdo. Peninsular del Latón SA

Expediente. 14/01/0027/2017

Fecha. 06/03/2017

Asunto. Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario. Pedro Pablo Pastor Velázquez

Código 14001612011995.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Peninsular del Latón, S.A.", 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 4.043/1982, 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 de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, 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 CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

NOVENO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PENINSULAR DEL LATÓN, S.A.

2017 - 2019

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial

Artículo 2. Ámbito personal

Artículo 3. Ámbito temporal

Artículo 4. Vinculación

Artículo 5. Derecho supletorio

Artículo 6. Derecho superior

Artículo 7. Comisión de vigilancia

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN

Artículo 8. Organización del trabajo

Artículo 9. Saturación del personal

CAPÍTULO III. CALENDARIO Y JORNADA DE TRABAJO

Artículo 10. Calendario laboral y vacaciones

Artículo 11. Distribución de las jornadas

Artículo 12. Alteraciones en la distribución de la jornada (PUNTO 7)

Artículo 13. Descanso durante la jornada diaria

Artículo 14. Control de la jornada de trabajo

CAPÍTULO IV. EMPLEO, FORMACIÓN Y BECAS

Artículo 15. Movilidad funcional del personal

Artículo 16. Ascensos

Artículo 17. Ingresos y contrataciones

Artículo 18. Contratos de formación

Artículo 19. Control de las horas extraordinarias y contratas

Artículo 20. Formación

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

Artículo 21. Estructura salarial

Artículo 22. Salario base

Artículo 23. Antigüedad

Artículo 24. Pagas extraordinarias

Artículo 25. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad

Artículo 26. Plus de nocturnidad

Artículo 27. Plus de turnicidad

Artículo 28. Plus de correturnos

Artículo 29. Plus de transporte

Artículo 30. Bolsa de vacación

Artículo 31. Horas extraordinarias

Artículo 32. Incrementos salariales

Artículo 33. Pago de retribuciones

Artículo 34. Recibo de salarios

Artículo 35. Primas de incentivos

Artículo 36. Relación entre primas y calidad

CAPÍTULO VI. ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

Artículo 37. Ayuda por enfermedad

Artículo 38. Ayuda por fallecimiento

Artículo 39. Ayudas por accidente de trabajo

Artículo 40. Garantías por invalidez

Artículo 41. Jubilación parcial y contrato de relevo

Artículo 42. Prácticas de aprendizaje

Artículo 43. Seguridad y Salud laboral

Artículo 44. Permisos retribuidos

Artículo 45. Ayuda personal para la formación

Artículo 46. Absentismo

CAPÍTULO VII. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACTIVIDAD SINDICAL

Artículo 47. Representación de los trabajadores

Artículo 48. Actividad Sindical

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49. Principios de ordenación

Artículo 50. Graduación de las faltas

Artículo 51. Faltas leves

Artículo 52. Faltas graves

Artículo 53. Faltas muy graves

Artículo 54. Sanciones

Artículo 55. Prescripción

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo, en adelante el "Convenio", de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, regula las condiciones de trabajo y de productividad del centro de trabajo que tiene la Empresa Peninsular del Latón, S.A., en adelante la "Empresa", en Córdoba.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todo el personal de la plantilla de la Empresa, con la única excepción del que integre en cada momento la denominada "Primera Nómina".

Artículo 3. Ámbito temporal

La vigencia del Convenio será de tres años, desde el 1º de enero de 2017, hasta el 31 de diciembre de 2019.

El Convenio solo se prorrogará si no media denuncia previa por cualquiera de las partes con al menos tres meses de antelación.

Artículo 4. Vinculación

Las partes declaran expresamente que el presente Convenio se aplicará durante su vigencia con exclusión de cualquier otro convenio colectivo de ámbito superior que pueda establecerse.

La aplicación del Convenio supone la aceptación global y colectiva de cada uno de los puntos de su contenido por parte de quienes suscriben.

La modificación o supresión de cualquiera de sus cláusulas llevará consigo la revisión de la totalidad del Convenio.

Artículo 5. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el Convenio, se aplicará lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales de carácter legal vigentes.

Artículo 6. Derecho superior

Las condiciones del Convenio serán absorbibles y compensables con cualquiera otra de carácter legal o reglamentario que pueda concurrir.

Artículo 7. Comisión de Vigilancia

Con la finalidad que la legislación le otorga, se crea una comisión de vigilancia del Convenio compuesta por dos representantes de cada una de las partes negociadoras.

Dichos representantes podrán ser sustituidos por otros miembros que hayan pertenecido a la Comisión Negociadora del Convenio.

Capítulo II
Organización

Artículo 8. Organización del trabajo

La organización del trabajo es responsabilidad y facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

A la Dirección de la Empresa se le encomienda por lo tanto.

- La descripción de las tareas de cada uno de los puestos de trabajo;
- La calificación del trabajo;
- La determinación de los rendimientos mínimos de cada puesto de trabajo en condiciones normales;
- La El establecimiento claro de los niveles de calidad mínimos;
- Y la implementación de métodos de trabajo encaminados a la mejora del rendimiento de los factores.

La Dirección de la Empresa informará a los representantes del personal de cualquier modificación de carácter general de la organización y tendrá a su disposición y a las de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas y las tarifas aplicables.

La Dirección de la Empresa recogerá toda iniciativa de los trabajadores encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo para su estudio.

Artículo 9. Saturación del personal

Es un deber del trabajador contribuir a la mejora de la productividad según lo dispuesto en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que será un principio básico de la organización y del régimen de trabajo, la saturación del puesto de trabajo asignado siempre con la perspectiva de aumentar la producción y sin que se deteriore la calidad.

Por ello, todos aquellos trabajadores cuyo cometido principal no requiera una acción permanente y continua, cuando no tengan trabajo u ocupación de cualquier tipo de su principal, estarán obligados a desempeñar trabajos nuevos o complementarios al de su habitual ocupación o categorías profesionales.

Capítulo III

Calendario y jornada de trabajo

Artículo 10. Calendario laboral y vacaciones

El tiempo de trabajo durante la vigencia del presente Convenio

será de 1.760 horas anuales y el tiempo de vacación retribuida de 224 horas anuales.

Durante el primer trimestre de cada año se confeccionará el calendario laboral de la Empresa, con la participación del Comité de Empresa.

La Empresa garantiza un período de disfrute de la vacación colectiva en el mes de agosto de cada año, no inferior a tres semanas naturales. Las fechas deberán estar determinadas antes del 31 de mayo. No obstante, en relación con las excepciones que vienen siendo habituales al calendario general, las fechas deberán estar determinadas antes del 30 de abril.

El 24 de diciembre y el 31 del mismo mes, días de Nochebuena y de Nochevieja, respectivamente, así como el último viernes de "Feria de Córdoba" se fijan como días de vacación colectiva, incluso para los trabajadores en régimen de corretornos. Asimismo, los días 1 de enero y 25 de diciembre se fijan como días de vacación colectiva para los trabajadores en régimen de corretornos. No obstante lo anterior, quienes se encuentren a cargo de la guardia de los hornos de Fundición quedarán excluidos de estos pactos.

Si durante la vigencia del Convenio se produjesen diferencias entre las horas de trabajo anuales pactadas y las horas realmente trabajadas, se compensarán con descansos.

Uno de los días de vacación que resten de la anual tendrá la consideración de día de asuntos propios para el trabajador. Se podrá hacer uso de éste día desde el comienzo del año natural, para ello el trabajador habrá de solicitarlo con al menos cinco días de antelación, no pudiendo coincidir haciendo uso de este permiso, en esa misma fecha, más de un operario por Sección (Fundición, Prensas, Terminado, Mantenimiento y Utillaje-Herramental).

Artículo 11. Distribución de las jornadas

General. La distribución de la jornada, con carácter general, será de ocho horas continuadas de lunes a viernes, de 6.00 a 14.00 hrs.; de 14.00 a 22.00 hrs.; y de 22.00 a 6.00 hrs., de forma ininterrumpida para el personal a uno, dos o tres turnos.

Corretornos. Con carácter específico, las jornadas de ocho horas para el personal a corretornos se distribuirán en ciclos de trabajo que respeten el tiempo de trabajo establecido en el artículo 10 del Convenio y los descansos fijados por el Estatuto de los Trabajadores y se regirán por sus propios horarios.

Siempre que sea compatible con el normal desarrollo del trabajo y con el mantenimiento de la maquinaria, se primará un ciclo donde predomine el trabajo de día.

La entrada o salida de un trabajador al sistema de corretornos tendrá que serle comunicada como mínimo con cinco días de antelación. El tiempo mínimo de permanencia en dicho sistema será de un mes. Si a lo largo de un año natural se adscribe a un trabajador más de dos veces al sistema, a partir de la tercera, el tiempo mínimo de permanencia será de dos meses.

Jornada Partida. El personal con jornada partida hará, tanto en invierno como en verano, una jornada diaria de ocho horas con el siguiente horario.

De lunes a viernes	Entrada	Salida
- De mañana	A las 8.00 horas	A las 14.00 horas.
- De tarde	A las 16.00 horas	A las 18.30 horas (*)

(*) Salvo el viernes, que no se trabaja por la tarde.

Con independencia de estas distribuciones de jornada, la Empresa podrá aplicar otras soluciones específicas para regular la jornada de trabajo en áreas concretas que así lo requieran, cum-

pliendo con la normativa vigente, para ello se informará previamente por escrito al Comité de Empresa.

Artículo 12. Alteraciones en la distribución de la jornada (Punto 7)

Con carácter excepcional, se podrá aplicar una distribución irregular de los días de trabajo, de manera que se desplacen jornadas previstas como laborables a otras que no lo estuviesen, por coincidir con sábados, domingos y festivos, o días de descanso del personal en correturnos. La mencionada distribución irregular de la jornada deberá respetar el descanso obligatorio establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta modalidad es conocida como "Punto 7" en la Empresa.

Para aplicar el "Punto 7", la Empresa tendrá que preavisar para el fin de semana, no después del jueves mediante notificación escrita e individual. Para el personal a correturnos y días festivos no domingos, el preaviso será con al menos dos días de antelación.

La indemnización por "Punto 7" se fijará según lo establecido en las Tablas Salariales Provisionales del año 2017, así como en lo establecido en el artículo 32 del presente Convenio para las Tablas Salariales Definitivas del año 2017 y los años sucesivos. Asimismo se fija una indemnización de 20 € por "Punto 7" avisado y no efectivamente trabajado por decisión de la Empresa, los cuáles no contabilizarán para el número máximo exigible, ni generarán día de descanso.

Los descansos compensatorios a los que dan lugar los "Punto 7" los fijará la Dirección de la Empresa y no podrán desplazarse en el tiempo más allá de los tres meses siguientes a la prestación del servicio. Pero si por causas imputables a la Dirección de la Empresa así ocurriese, el descanso compensatorio lo fijará el trabajador, siempre que la solicitud fuese escrita y con siete días de antelación.

El número máximo de "Puntos 7" exigibles, con carácter general, es de diez anuales por trabajador, siendo de ocho para todo el personal en régimen de correturnos que hubiera permanecido en el mismo durante más de seis meses en el año natural y de nueve si hubiera permanecido menos de seis meses.

Artículo 13. Descanso durante la jornada diaria

Dentro de la jornada de trabajo, siempre que se excedan seis horas de trabajo continuado, existirá un descanso de veinte minutos que se considera tiempo de trabajo efectivo.

En los puestos de trabajo en grupo, dicho descanso se efectuará de forma alternativa en torno a la mitad de la jornada para que la instalación no deje de funcionar y producir.

Artículo 14. Control de la jornada de trabajo

La jornada de trabajo diaria continuada se controlará por presencia de ocho horas en el puesto de trabajo, excepto el tiempo de descanso.

Las faltas cometidas contra este punto se sancionarán de acuerdo con la potestad disciplinaria de la Empresa y conforme al capítulo VIII del presente Convenio.

La Empresa pondrá los sistemas de control necesarios en los puestos de trabajo, en los talleres y en las áreas con el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos.

En los puestos de trabajo a turnos se podrá efectuar el relevo del turno antes de finalizar la jornada, siempre que se haya producido la incorporación del operario entrante y la máquina no deje de producir. En caso de abandono del puesto de trabajo, se considerará falta del operario a quien le correspondiera dicho turno.

Artículo 15. Movilidad funcional del personal

A efectos de movilidad funcional se establecen tres grupos profesionales en la Empresa.

- Grupo I. Técnicos y Administrativos
- Grupo II. Personal de mantenimiento
- Grupo III. Especialistas, Ayudantes especialistas

Al Grupo I pertenecen los trabajadores cuya actividad básica consiste en desarrollar trabajos de supervisión en los talleres de mantenimiento o de producción y los de naturaleza administrativa.

Al Grupo II pertenecen los trabajadores cuya actividad fundamental consiste en la realización de trabajos propios de los profesionales de oficio. eléctricos, mecánicos, caldereros, óleo-hidráulicos, etc.

Al Grupo III pertenecen los trabajadores que realicen trabajos de especialistas en máquinas de producción o servicios análogos.

Como consecuencia de las reestructuraciones necesarias para el aumento de la productividad y aprovechamiento de las nuevas instalaciones, la Empresa podrá cambiar de puestos de trabajo a cualquier trabajador sin más limitación que ser destinado a un puesto de su mismo grupo profesional.

En dichos puestos se abonará al trabajador el salario de convenio de su categoría, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

Excepcionalmente, cuando la causa del traslado sea para ocupar un puesto en una nueva máquina o instalación, se podrá hacer sin ninguna restricción. Los trabajadores concernidos cobrarán la media que en concepto de prima de incentivos estuvieran ganando hasta que la nueva máquina o instalación tenga establecida su prima de incentivos.

De todos los traslados que se efectúen en la Empresa, se informará previamente al Secretario del Comité de Empresa.

Artículo 16. Ascensos

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

No obstante lo anterior.

- Los trabajadores de la categoría profesional de Ayudantes Especialistas pasarán, cumplidos ocho años de antigüedad, a la categoría de Especialistas.
- Los trabajadores de la categoría profesional de Ayudantes técnicos de mantenimiento, sea cual sea su categoría, pasarán, cumplidos ocho años de antigüedad, a la categoría de Oficiales de 3ª.

La Comisión paritaria del Convenio, a petición de algunas de las partes, podrá solicitar un cambio de categoría, fuera de los supuestos anteriormente contemplados, cuando así lo estime oportuno.

Se iniciará la solicitud con la presentación de informe de parte y en el que se podrá contar con los responsables de área.

Una vez presentado el informe se fijará fecha de reunión para su exposición y debate, en la que se podrá contar también con los responsables de área.

En caso de que no exista acuerdo en la Comisión Paritaria será la empresa quien tome la decisión dentro de las potestades organizativas que tiene el empresario.

En ninguno de los casos se podrá promover un cambio de categoría inferior a la que un trabajador obtiene en ese momento.

Artículo 17. Ingresos y contrataciones

En caso de ser necesaria la incorporación de nuevo personal a la Empresa tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los hijos de los trabajadores en activo.

La puesta a disposición de la Empresa de trabajadores a tra-

vés de empresas de trabajo temporal (ETTs), podrá realizarse para cubrir necesidades que se prevean de duración no superior a siete días.

Las necesidades de mano de obra que superen los siete días, serán cubiertas mediante las modalidades de contratación temporal que en cada momento y para cada circunstancia puedan existir dentro de la normativa vigente.

La Empresa llevará a cabo periódicamente una selección de personal para conocer a posibles candidatos para cubrir las necesidades temporales.

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

Artículo 18. Contratos de formación

Conforme a la regulación legal de aplicación, se acoge en el presente Convenio la figura contractual del Contrato de Trabajo para la Formación. Para los efectos económicos (salariales y extrasalariales), se estará a lo que determinan las tablas salariales que acompañan el presente texto.

El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el Convenio.

En caso de ser necesaria la incorporación de nuevo personal con contratos de formación a la Empresa tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los hijos de los trabajadores en activo.

Artículo 19. Control de las horas extraordinarias y contrataciones

Mensualmente se facilitará al Comité de Empresa la información sobre las horas extraordinarias realizadas y las contrataciones existentes.

Artículo 20. Formación

Se constituirá un comité mixto para la formación, en adelante Comité de Formación, que elaborará el contenido de los planes de formación y su valoración económica.

Tras la elaboración del presupuesto anual de la Empresa, se pondrá en conocimiento del Comité de Formación el presupuesto asignado a esta finalidad.

La asistencia a cursos de formación, si se realiza dentro de la jornada de trabajo, será obligatoria. Si dichos cursos se organizan o se imparten fuera de la dicha jornada, será un deber del trabajador asistir a los mismos.

De todos los cursos quedará constancia, y pasarán a engrosar el curriculum vitae del trabajador.

Capítulo V

Retribuciones

Artículo 21. Estructura salarial

El régimen de retribuciones comprende los diversos conceptos retributivos que se enumeran y definen en el presente capítulo.

La cuantía de los diversos complementos salariales es la específicamente pactada para cada uno de ellos.

En el anexo I figuran las correspondientes tablas salariales con cada concepto de retribución que pudiera corresponder, en cada caso, para cada categoría profesional.

Las cantidades que figuran en tablas engloban las cantidades proporcionales de sábados, domingos y festivos.

Artículo 22. Salario base

El salario base para todo el personal del Convenio es el importe mensual que se abonará a cada una de las categorías de empleados y obreros por mes trabajado, así como en concepto de paga extraordinaria y por vacación.

Artículo 23. Antigüedad

Es la retribución complementaria por quinquenio completo de antigüedad en la Empresa y su importe económico se establece para cada una de las categorías.

Artículo 24. Pagas extraordinarias

Se harán efectivas dos pagas extraordinarias al año que se abonarán, una la tercera semana de julio y otra la tercera semana de diciembre.

El importe por trabajador de cada una de las pagas extraordinarias, será el resultado de su salario base mensual más su retribución por antigüedad.

En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, sea cual fuere el grupo profesional al que pertenezca, el pago de estas gratificaciones se prorratea al tiempo realmente trabajado.

Artículo 25. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad

Es una retribución horaria complementaria que compensa los agravios por peligrosidad, por penosidad o por toxicidad de ciertas tareas. Se aplica de igual forma a las horas normales que a las horas extraordinarias.

Si concurrieran dos de estos tres pluses, el trabajador percibiría el importe que figura en las tablas salariales mejorado un 25% y si fueran los tres, se mejoraría un 50%.

Artículo 26. Plus de nocturnidad

Es una retribución horaria complementaria que se devenga por hora trabajada entre 10 de la noche y 6 de la mañana.

Artículo 27. Plus de turnicidad

A todo el personal de Convenio que se rijan por un régimen de trabajo por turnos rotativos, se le abonará el plus de turnicidad por hora realmente trabajada durante la jornada normal de trabajo.

Tratándose de un complemento de puesto de trabajo, dicho abono dejará de efectuarse si el trabajador fuera adscrito a un sólo turno, con independencia de cuál sea el horario del mismo. En consecuencia, la adscripción a régimen de turnos rotativos de forma continuada pero de carácter temporal, sólo dará lugar a la percepción del plus durante el período de rotación.

Artículo 28. Plus de corretornos

Los trabajadores adscritos al sistema de trabajo a corretornos, percibirán la retribución complementaria que para este concepto figura en las Tablas Salariales con el nombre Plus de Corretornos. Dicho plus se dejará de percibir si el trabajador cambiase al régimen de trabajo ordinario, salvo que coincida con el inicio del período de vacación colectiva.

Artículo 29. Plus de transporte

Es un complemento extrasalarial de asistencia al trabajo.

En las tablas salariales figura su importe mensual en caso de asistencia completa, así como la deducción por día de inasistencia.

En la liquidación mensual de este concepto no se descontará cantidad alguna por los días de vacaciones.

Artículo 30. Bolsa de vacación

Se establece un complemento salarial llamado "Bolsa de Vacación" que será abonado con motivo y en fechas próximas al disfrute del período anual de vacaciones.

Su devengo es semestral, así por ejemplo, el personal que se jubile o cause baja definitivamente por invalidez durante el primer semestre del año natural, recibirá la mitad del importe anual de la Bolsa de vacación, y completa, cuando sea durante el segundo semestre.

Artículo 31. Horas extraordinarias

El valor único convenido de hora extraordinaria, para cada categoría profesional, es el que figura en las tablas salariales y su

valor será igual al de la hora normal del salario base.

La retribución en horas extraordinarias estará integrada por el valor salarial del párrafo anterior más el importe horario de la prima de incentivos y, de corresponder, los pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuantía idéntica al de las horas normales.

Artículo 32. Incrementos salariales

Los incrementos salariales para los años 2017, 2018 y 2019 serán los siguientes.

Año 2017

1. Incrementos salariales.

1.1. Incremento de las Tablas Salariales definitivas del año 2016 un 0,75 %.

1.2. Hasta un 0,45 % variable condicionado a los resultados de producción anual obtenida. Se empezará a devengar a partir de una producción de 17.000 TN/año hasta las 22.000 TN/año (5.000 TN de recorrido).

1.3. Hasta un 0,30 % variable condicionado a los resultados de producción anual obtenida. Se empezará a devengar a partir de una producción de 22.000 TN/año hasta las 23.100 TN/año (1.100 TN de recorrido).

Será consolidable en tablas salariales.

2. Forma de reparto.

2.1. Con respecto al incremento fijo del 0,75 % suben proporcionalmente todos los conceptos retributivos de cada una de las categorías profesionales, incluido el punto siete y las primas de producción que tienen su propia regulación.

2.2. Con respecto a los incrementos variables del 0,45 % y del 0,30 % condicionados a los resultados de producción anual obtenida, suben proporcionalmente todos los conceptos retributivos de cada una de las categorías profesionales, incluido el punto siete y las primas de producción que tienen su propia regulación.

3. Momento de la liquidación.

3.1. El incremento proporcional del 0,75 % fijo con efectos retroactivos al 1º de enero de 2017.

3.2. Los incrementos variables del 0,45 % y del 0,30 % condicionados a los resultados de producción anual obtenida, con efectos retroactivos al 1º de enero de 2017 y una vez conocido el dato de la producción anual del año 2017.

Año 2018

1. Incrementos salariales.

1.1. Incremento de las Tablas Salariales definitivas del año 2017 un 0,75 %.

1.2. Hasta un 0,75 % variable condicionado a los resultados de producción anual obtenida. Se empezará a devengar a partir de una producción de 22.000 TN/año hasta las 24.200 TN/año (2.200 TN de recorrido).

Será consolidable en tablas salariales.

2. Forma de reparto.

2.1. Con respecto al incremento fijo del 0,75 % suben proporcionalmente todos los conceptos retributivos de cada una de las categorías profesionales, incluido el punto siete y las primas de producción que tienen su propia regulación.

2.2. Con respecto al incremento variable del 0,75 % condicionado a los resultados de producción anual obtenida, suben proporcionalmente todos los conceptos retributivos de cada una de las categorías profesionales, incluido el punto siete y las primas de producción que tienen su propia regulación.

3. Momento de la liquidación.

3.1. El incremento proporcional del 0,75 % fijo con efectos retroactivos al 1º de enero de 2018.

3.2. El incremento variable del 0,75 % condicionado a los resul-

tados de producción anual obtenida, con efectos retroactivos al 1º de enero de 2018 y una vez conocido el dato de la producción anual del año 2018.

Año 2019

1. Incrementos salariales.

1.1. Incremento de las Tablas Salariales definitivas del año 2018 un 0,75 %.

1.2. Hasta un 0,75 % variable condicionado a los resultados de producción anual obtenida. Se empezará a devengar a partir de una producción de 24.200 TN/año hasta las 26.400 TN/año (2.200 TN de recorrido).

Será consolidable en tablas salariales.

2. Forma de reparto.

2.1. Con respecto al incremento fijo del 0,75 % suben proporcionalmente todos los conceptos retributivos de cada una de las categorías profesionales, incluidas las primas de producción que tienen su propia regulación. La indemnización fijada para el punto 7 llevará un incremento de 0,625 €/hora.

2.2. Con respecto al incremento variable del 0,75 % condicionado a los resultados de producción anual obtenida, suben proporcionalmente todos los conceptos retributivos de cada una de las categorías profesionales, incluidas las primas de producción que tienen su propia regulación.

3. Momento de la liquidación.

3.1. El incremento proporcional del 0,75 % fijo y el incremento de 0,625 €/hora para la indemnización de punto 7 con efectos retroactivos al 1º de enero de 2019.

3.2. El incremento variable del 0,75 % condicionado a los resultados de producción anual obtenida, con efectos retroactivos al 1º de enero de 2019 y una vez conocido el dato de la producción anual del año 2019.

Artículo 33. Pago de retribuciones

Todos los trabajadores percibirán su salario base más su retribución por antigüedad y demás retribuciones que devenguen por períodos mensuales, siendo el pago de los mismos el último día laborable de cada mes.

Los conceptos retributivos complementarios variables (primas, nocturnidad, horas extras...) se computarán con respecto al trabajo efectivo del mes anterior al que se efectúa el pago.

Artículo 34. Recibo de salarios

El modelo de recibo de salarios y los requisitos exigidos por la Ley se entenderán cumplidos con el modelo de recibo en vigor en la Empresa y el modo de ingreso de retribuciones y distribución del "sobre" habitual.

Artículo 35. Primas de incentivos

Las primas de incentivo son un complemento para premiar y fomentar la productividad y la calidad.

Su cuantía, cálculo y regulación vienen determinados por la aplicación de los actuales sistemas de incentivos que integrarán las modificaciones que se establezcan en lo sucesivo.

El sistema de incentivos recoge el rendimiento mínimo de una actividad a partir del cual el trabajador percibe una determinada cuantía. En todo caso, el índice de productividad diario de una máquina o instalación, será el cociente de la producción realmente obtenida, partido por el número total de horas de presencia del/los trabajador/res.

Artículo 36. Relación entre primas y calidad

Las primas se abonarán sólo por material bueno, es decir, sólo aquel material conforme a los criterios fijados por el departamento de calidad.

Todo el material devuelto por un cliente tendrá la consideración de material malo y en consecuencia, se detraerá de la prima

de todo el personal, el porcentaje que sobre la producción supongan las devoluciones del mes.

En el recibo de nómina se acompañará informe que detalle los clientes, los motivos de la devolución y las cantidades devueltas.

No tendrá la consideración de material malo, las devoluciones imputables al deficiente manejo de la carga por parte del transportista.

Capítulo VI

Acción Social de la Empresa

Artículo 37. Ayuda por enfermedad

Al trabajador reconocido oficialmente en incapacidad temporal por enfermedad se le complementará hasta el 100% de sus retribuciones a excepción del Plus de Transporte a partir del día dieciséis.

En lo que respecta al Plus de Corretornos el mismo se dejará de devengar si durante el proceso de incapacidad temporal la instalación en la que presta servicios el trabajador afectado dejara de tener referido régimen de corretornos.

Artículo 38. Ayuda por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, la Empresa abonará a sus herederos 15.000 euros. Para cubrir tales contingencias, la Empresa se suscribe a una póliza de seguros para todo el personal de la plantilla.

Serán beneficiarios de esta ayuda, en el orden en que se expresan, la pareja, los hijos menores o incapacitados y otros familiares que convivan con el causante y a sus expensas, salvo disposición expresa del fallecido designando a otras personas en documento público bastante.

Artículo 39. Ayudas por accidente de trabajo

A partir del día en que ocurra el accidente de trabajo y durante la duración de la incapacidad temporal por esta causa, la Empresa complementará hasta alcanzar el 100% de las retribuciones netas en jornada normal que el trabajador hubiera percibido de haber estado trabajando.

En el caso en el que el trabajador accidentado causara baja por agotamiento de la prestación, le seguirá siendo de aplicación esta ayuda durante un periodo máximo de veinticuatro meses a partir de la citada baja, salvo que el trabajador, ante la propuesta formal de la Empresa para que pase un proceso de evaluación oficial de su presunta incapacidad, se negase a ello.

El personal accidentado percibirá las pagas extraordinarias en sus respectivas fechas y en su totalidad tal y como si hubiera estado trabajando.

Al personal que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral y le coincida este periodo de baja con el de vacación colectiva, se le respetará, como vacación pendiente de disfrutar, los días de solape de la baja con los de vacación colectiva.

Artículo 40. Garantías por invalidez

El trabajador al que le sea reconocida por los órganos de la Seguridad Social una Invalidez Permanente Total para su profesión habitual causará baja en la Empresa, teniendo derecho a la indemnización que figura en la siguiente escala.

• < = 49 años	50.800 €
• 50 años	44.200 €
• 51 años	37.600 €
• 52 años	31.000 €
• 53 años	24.400 €
• 54 años	17.800 €
• 55 años	11.200 €
• 56 años	9.600 €

• 57 años	8.000 €
• 58 años	6.400 €
• 59 años	4.800 €
• 60 años	3.200 €

En todo caso, para tener derecho a estas indemnizaciones, será exigible una antigüedad mínima de dos años en la Empresa.

Artículo 41. Jubilación parcial y contrato de relevo

La jubilación parcial se contempla en el presente Convenio como una modalidad de cese parcial de la relación laboral entre la Empresa y aquellos trabajadores de la plantilla en los que concurren los requisitos descritos a continuación.

Los porcentajes entre jubilación y trabajo serán, siempre que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y treinta años de cotización a la Seguridad Social, del 85/15, respectivamente. De no cumplir con los referidos requisitos, los porcentajes entre jubilación y trabajo serán del 75/25.

En todo caso, la aplicación efectiva de esta medida exigirá el consentimiento expreso, tanto de la Empresa como del trabajador eventualmente afectado.

Artículo 42. Prácticas de aprendizaje

Los hijos de los trabajadores que estén cursando estudios podrán, con el acuerdo la Dirección de la Empresa, realizar prácticas de aprendizaje no remuneradas.

Las prácticas tendrán que guardar relación con los estudios cursados y serán de un mes, o más si fuera necesario, durante el trimestre de julio a septiembre.

Quedan explícitamente fuera del ámbito del Convenio las personas que realicen estas prácticas.

Artículo 43. Seguridad y Salud Laboral

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la importancia que tiene la seguridad y la salud en la Empresa, a tal efecto se constituirá un comité paritario de seguridad e higiene, en adelante Comité de seguridad, de cuatro miembros que tendrán las competencias y ejercerán las funciones de los delegados de prevención establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La mitad de los miembros del Comité de Seguridad será elegida por los Representantes de los Trabajadores y la otra mitad por la Dirección de la Empresa.

A fin de rebajar las tasas de accidentes y absentismo se incluirán en los planes de formación, actividades sobre riesgos laborales y se elaborarán planes de prevención, asistencia y reinserción para alcohólicos y otras drogodependencias.

Ambas partes se comprometen a velar celosamente por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la de Servicios de Prevención y para ello el Comité de Seguridad se reunirá al menos trimestralmente para hacer un seguimiento de aquellas normativas que fueran saliendo en la legislación para su posterior aplicación.

Artículo 44. Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación documental, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la totalidad de las retribuciones a excepción del Plus de Transporte, durante el tiempo previsto en el apartado 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por alguno de los motivos siguientes.

- Cónyuge, hijos y padres, para cualquiera de las contingencias previstas por el Estatuto de los Trabajadores.
- Hermanos, para casos de fallecimiento o enfermedad grave que requiera las previsiones de apartado b del artículo 37.3 del

ET.

c) En caso de matrimonio y cambio de domicilio del trabajador.

En todos los demás casos y familiares, incluidos todos los que lo sean por afinidad, solo se devengará el salario base y la antigüedad.

Se concederá además un permiso retribuido de un día para la asistencia a la boda de un hijo, de un hermano o del padre o madre del trabajador en cuyo caso, se percibirán la totalidad de las retribuciones.

Independientemente del previo aviso, para proceder al abono, el trabajador deberá justificar documentalmente que la ausencia guarda relación proporcional al permiso solicitado.

Artículo 45. Ayuda personal para la formación

Se concederán catorce becas al año para los trabajadores o sus hijos que se encuentren a cargo y cursen estudios universitarios relacionados con las Ingenierías Industriales, por estar estas relacionadas con la actividad principal de la Empresa.

El importe de cada beca será de 600 euros, con el límite del importe de la matrícula. La cuantía de la misma se entenderá proporcional al tiempo efectivo de trabajo realizado durante el año correspondiente.

Artículo 46. Absentismo

Las partes firmantes, conscientes del grave quebranto que para la economía de la Empresa produce el absentismo, y de la necesidad de reducirlo, dadas sus repercusiones negativas sobre la producción y su elevado coste, acuerdan promover una política activa de lucha contra el mismo, y a tal efecto..

- La Empresa, premiará la no ausencia al trabajo con la cuantía de 40 euros cuatrimestrales.

Se consideran ausencias a tal efecto, todas las ausencia posibles, incluso las que tengan causa justificada, con la única excepción de las que se produzcan por el desarrollo de la actividad sindical reglamentaria o por el fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad.

En cada uno de los periodos el trabajador devengará los 40 euros si no ha tenido ninguna ausencia al trabajo y 15 euros si falta una vez. Con más de una ausencia al cuatrimestre el trabajador no percibirá este premio.

- Para favorecer también iniciativas que puedan contribuir a la reducción de los accidentes y a la mejora de las condiciones de trabajo y con fines exclusivamente preventivos, serán convocados los trabajadores en incapacidad temporal tanto por accidente de trabajo como por enfermedad, para que, voluntariamente, expongan ante el Comité de Seguridad las circunstancias que fomentaron su incapacidad temporal.

- Además, para atenuar las consecuencias perjudiciales que tiene sobre el normal desarrollo de la actividad productiva la ausencia inesperada de un trabajador, las partes firmantes de este Convenio apelan a la responsabilidad de los trabajadores y les solicita la máxima cooperación ante esto supuesto. Cooperación que se puede y debe materializar de distintas formas, como por ejemplo, la prolongación de la jornada ante la ausencia del compañero que ha de relevarle.

Capítulo VII

Representación de los trabajadores y actividad sindical

Artículo 47. Representación de los trabajadores

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la Empresa.

Dadas sus competencias, el Comité de Empresa en su conjunto y cada uno de sus miembros, aún después de dejar de pertenecer al mismo, observarán sigilo profesional y se comprometen a no utilizar fuera del ámbito de la Empresa o con fines distintos,

las informaciones que la Dirección les aporte aunque no se señale expresamente su confidencialidad.

El deber de confidencialidad se extiende a todos los trabajadores que participen en otros comités o comisiones que se creen en la Empresa.

Artículo 48. Actividad sindical

- Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas sindicales al mes para el ejercicio de sus funciones.

- Excepcionalmente, cuando alguno de ellos acredite su condición de delegado al congreso de su organización sindical, este crédito de 20 horas podrá ampliarse con horas no consumidas y correspondientes a otros miembros del Comité de Empresa pertenecientes a la misma Central Sindical, hasta un número que permita su presencia en las sesiones.

- Cuando la ausencia al trabajo lo sea para una jornada completa se preavisará como mínimo el día anterior a la ausencia. Referida comunicación será remitida al Departamento de Personal mediante correo electrónico o fax.

- En el caso de retrasarse la entrada del turno de trabajo deberá preavisarse como mínimo con dos horas de antelación. En el caso de ausentarse dentro de la jornada laboral, deberá preavisarse como mínimo con una hora de antelación. Referida comunicación se hará al responsable de cada sección. El tiempo de preaviso establecido en este punto se entenderá salvo caso de urgencia, en cuyo caso se justificará posteriormente.

- A petición de las Centrales Sindicales, y con el consentimiento del afiliado, la Empresa descontará la cuota correspondiente de la nómina y la ingresará en la entidad que la respectiva Central Sindical determine.

- La Empresa facilitará.

- Tablones de anuncios para todas las actividades sindicales.

- Y la utilización de un local para el desarrollo de dichas actividades.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 49. Principios de ordenación

Este código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

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 artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el Convenio.

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 por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 50. Graduación de las faltas

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

Artículo 51. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes.

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida

del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) 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.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) 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.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 52. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la em-

presa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) 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.

k) 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.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 53. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) 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.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a 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.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pudiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de res-

peto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) 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, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. 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 so-

bre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad. tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 54. Sanciones

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;
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Por faltas muy graves
 - Amonestación por escrito;
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días;
 - Despido.

Artículo 55. 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, a los seis meses de haberse cometido.

Y en prueba de conformidad firman el presente texto, en Córdoba, a veinte de febrero de dos mil diecisiete.

Por el Comité de Empresa. Por la Dirección de la Empresa.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2017

Categoría profesional	Salario base	Salario base	Antigüedad	Nocturnidad	P.T.P.	Hora extra	Bolsa Vac.	Turnicidad	Corretornos	Locomoción	P. Transporte	Punto 7
	14 pagas	Valor hora	14 pagas	Valor hora	Valor hora	Valor hora	Valor año	Valor mes	Valor mes	Valor día	Valor mes	Valor hora
Ayudante Especialista	1.084,88	6,5354	13,69	0,4725	0,0750	6,5354	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Especialista	1.274,04	7,6749	13,93	0,4866	0,0801	7,6749	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Jefe de Grupo	1.299,85	7,8304	15,66	0,5158	0,0913	7,8304	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Técnico de 3ª Espcta. Mto.	1.144,88	6,8969	13,69	0,4725	0,0750	6,8969	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Técnico de 2ª Espcta. Mto.	1.204,87	7,2583	14,31	0,4800	0,0787	7,2583	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Técnico de 1ª Espcta. Mto.	1.264,87	7,6197	14,62	0,4877	0,0837	7,6197	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Oficial de 3ª	1.279,49	7,7078	14,40	0,4866	0,0801	7,7078	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Oficial de 2ª	1.284,91	7,7404	14,64	0,4938	0,0827	7,7404	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Oficial de 1ª	1.290,34	7,7731	14,99	0,5009	0,0855	7,7731	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Jefe de Equipo Ofcs. de 1ª	1.321,57	7,9612	16,94	0,5463	0,1030	7,9612	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Titulado Asimilado	1.440,68	8,6788	24,57	0,7038	0,1601	8,6788	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Jefe Administrativo de 1ª	1.390,94	8,3791	20,59	0,6361	0,1367	8,3791	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Jefe Administrativo de 2ª	1.370,06	8,2534	19,35	0,6068	0,1255	8,2534	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Oficial Administrativo de 1ª	1.341,71	8,0826	17,70	0,5679	0,1110	8,0826	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Oficial Administrativo de 2ª	1.326,16	7,9889	16,80	0,5467	0,1028	7,9889	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Auxiliar Administrativo	1.311,06	7,8979	15,92	0,5306	0,0970	7,8979	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Delineante de 1ª	1.341,71	8,0826	17,70	0,5679	0,1110	8,0826	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969

Delineante de 2ª	1.326,15	7,9888	16,80	0,5467	0,1028	7,9888	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Jefe de Taller	1.405,28	8,4655	21,49	0,6860	0,1554	8,4665	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Contraestrate	1.386,05	8,3497	20,36	0,6579	0,1449	8,3497	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Encargado	1.352,98	8,1505	18,43	0,6080	0,1261	8,1505	474,09	19,11	224,98	6,1045	112,18	6,2969
Aprendiz de primer año	679,57	4,0938				4,0938	474,09	19,11			112,18	6,2969
Aprendiz de segundo año	765,94	4,6141				4,6141	474,09	19,11			112,18	6,2969
Aprendiz de tercer año	765,94	4,6141				4,6141	474,09	19,11			112,18	6,2969
