

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Fast Forward Invest, S.A. Código 46100251012015.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Fast Forward Invest, S.A.

Vista la solicitud de inscripción del acta señalada anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 9 de marzo de 2021 de 2021 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de los trabajadores y, de otra, por la representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, según dispone la disposición derogatoria única del Decreto 175/2020, de 30 de octubre, del Consell, que establece la vigencia de regulación del nivel administrativo hasta la aprobación de la correspondiente orden de desarrollo.

Resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

València, 23 de marzo de 2021.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Fast Forward Invest, S.A. 2019-2021

Título I

- Disposiciones generales-

Artículo 1º.- Ámbito personal, territorial y funcional.

El presente Convenio resulta de aplicación a todas las personas por cuenta ajena que presten sus servicios para la empresa Fast Forward Invest, S.A. en el centro de trabajo de Requena, así como al resto de trabajadores de la Compañía que deseen adherirse voluntariamente al presente Convenio Colectivo, durante la vigencia de mismo, dedicada la prestación de servicios y suministro de productos funerarios incluida la confección de lápidas a partir de cualquier material (granito, porcelana, mármol, cristal, etc.), así como su comercialización y gestión del servicio post venta.

Artículo 2º.- Ámbito temporal y vigencia.

La vigencia del presente Convenio Colectivo será de tres años desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021, con independencia de la fecha de su publicación oficial.

Artículo 3º. - Prórrogas y denuncias.

Cualquiera de las partes firmantes del mismo, podrá formular la denuncia del presente Convenio Colectivo dentro de los últimos tres meses de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se realizará por escrito y se presentará ante la autoridad laboral, dándose traslado con carácter inmediato de la misma a la otra parte. En caso contrario de no formularse denuncia por cualquiera de las partes se entenderá prorrogado de año en año por tácita reconducción.

Transcurrido dos años desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, éste perderá su vigencia.

En este caso, los trabajadores mantendrán como condición más beneficiosa las tablas salariales que en ese momento sean de aplicación y, salvo acuerdo sobre el Convenio Colectivo sectorial que resulte de aplicación, ambas partes acuerdan expresamente que resultará de aplicación el Convenio Colectivo del sector de construcción.

Título II

- Tiempo de trabajo-

Artículo 4º.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con la participación no vinculante de los representantes de los trabajadores, conforme al Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 5º.- Jornada laboral.

Con carácter general la jornada ordinaria semanal será de lunes a viernes, en los turnos que sean de aplicación en la empresa (mañana, tarde o turno central –partido), pudiéndose prestar servicios en sábados y festivos en virtud de que las necesidades organizativas y productivas de la Compañía así lo requieran.

La prestación en sábados y domingos será voluntaria, en el supuesto que no se cumpla el número de operarios necesarios para la puesta en marcha de la línea de producción la empresa podrá realizar contrataciones temporales con dicha finalidad o, en su defecto, comunicar a los trabajadores necesarios para cubrir dicho turno la prestación del servicio en esos días.

Durante el primer trimestre de cada año se adaptará el cuadrante anual con las vacaciones solicitadas y aprobadas de los trabajadores.

Artículo 6º.- Pausa diaria de descanso.

Todos los trabajadores que desarrollen una jornada continuada diaria de, al menos, 5 horas y media tendrán derecho a un descanso de 30 minutos durante la jornada, que será computado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 7º.- Distribución irregular de la jornada.

En atención a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de adecuar la jornada a la mayor demanda de actividad en unos periodos del año respecto de otros, la empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un 10% de la jornada en cómputo anual, de acuerdo con el siguiente sistema de distribución flexible de la jornada.

Con el límite del 10% de la jornada de trabajo en cómputo anual establecida en el artículo 5 del presente Convenio Colectivo, la empresa podrá reducir o incrementar la jornada de trabajo diaria (dichas horas se denominarán horas flexibles) inicialmente establecida, con respeto en todo caso de los descansos legalmente establecidos. Las horas flexibles, cualquiera que sea el momento en el que se realicen, tendrán la consideración de jornada ordinaria y se retribuirán como tales.

A efectos prácticos la jornada flexible se regirá por lo dispuesto a continuación:

- a) El calendario laboral anual se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.
- b) La empresa podrá disponer de las citadas horas flexibles del calendario anual, variando la distribución de la jornada diaria de lunes a viernes, por defecto o exceso, aunque ello suponga una alteración del horario inicialmente previsto para dicho día o periodo, con respeto en todo caso de la jornada máxima establecida en cómputo anual y los descansos mínimos legalmente establecidos.
- c) La distribución irregular de la jornada regulada en el presente artículo se encuadra dentro del poder de dirección de la empresa, sin que, por tanto, suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y podrá afectar a todo el personal de la Compañía con independencia de si la prestación habitual de servicios tiene o no lugar de lunes a viernes. La ampliación de jornada de lunes a viernes será máximo hasta las 9 horas ordinarias de trabajo efectivo, a partir de dicho número tendrán carácter voluntario para los trabajadores, aunque seguirán siendo horas flexibles.
- d) En el caso de extinción del contrato de trabajo antes del 31 de diciembre de cada año natural, el saldo de las horas flexibles que pudiera haberse generado será liquidado al valor de la hora ordinaria o compensado en el momento del cese de la relación laboral.
- e) Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 8º.- Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

Las vacaciones quedarán fijadas en 23 días laborables, que podrán partirse en dos periodos, de acuerdo con la solicitud del trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado antes del 31 de marzo de cada año, y solo podrá variarse por una justificada necesidad.

El personal que ingrese o cese en el servicio de la Empresa durante el transcurso del año, tendrá derecho a disfrutar, en el caso de ingreso, la parte proporcional de vacaciones que corresponda con arreglo al tiempo transcurrido de trabajo; o a que se le compense económicamente, en caso de cese, la parte proporcional de vacaciones que corresponda con arreglo al tiempo transcurrido de trabajo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 9º.- Calendario laboral.

Antes del 31 de enero de cada año natural, la empresa previa información y consulta con la legal representación de los trabajadores elaborará el calendario laboral de carácter anual en el que se especificarán las fiestas laborales.

Los horarios diarios y los días de trabajo se establecerán en el calendario laboral anual que acordarán las partes cada año.

En caso de discrepancias para la fijación de las fiestas laborales, la representación legal de los trabajadores podrá someter las mismas al proceso de resolución de conflictos ante el TAL, debiendo prevalecer en todo caso, los periodos de mayor actividad de la empresa.

Artículo 10º.- Licencias.

Los permisos se disfrutarán de forma continuada y comenzarán a contarse el mismo día en que se produzca el hecho causante, a excepción del permiso de hospitalización o enfermedad que se podrá disfrutar en cualquier momento a contar desde el hecho causante hasta el alta hospitalaria o alta médica.

El personal afectado por este Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican, en el convenio al que se hace referencia en el párrafo primero de este artículo.

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales. El trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de dos meses.
- b) Por accidente o enfermedad grave y hospitalización serán 3 días en total, de los cuales 2 días serán hábiles y uno natural desde el hecho causante (más 2 por desplazamiento más de 200km ida y vuelta).
- c) Por Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, serán en total 3 días naturales desde el hecho causante (más 2 por desplazamiento 200km ida y vuelta).
- d) Por fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad serán 3 días en total, de los cuales uno en día hábil y dos naturales, que podrán ampliarse hasta cinco máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a los 200 kilómetros.
- e) Durante un día hábil para traslado de su domicilio. Este permiso se podrá disfrutar una vez al año.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.
- g) Por el tiempo establecido para disfrutar asistir a exámenes oficiales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- h) Los trabajadores y sus cónyuges, 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.
- i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas hasta 14 días laborables de permiso.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este

derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

j) 16 horas al año para visita médica personal, hijos menores de 18 años, y personas mayores o con diversidad funcional dependientes o a cargo del trabajador, la cual se deberá justificar de forma fehaciente por el facultativo.

k) Los trabajadores tendrán derecho a dos días retribuidos para asuntos propios, a disfrutar en horas equivalentes a la jornada laboral establecida por cada trabajador.

Durante el disfrute de los permisos el trabajador tendrá derecho a la remuneración en función del salario base y de los complementos fijos.

Las referencias y derechos que, en esta materia, se otorgan a los cónyuges hay que entenderlos extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas como tal en los correspondientes registros públicos.

Artículo 11º.- Festivos

Los 14 festivos anuales serán los fijados en el calendario laboral y se podrán modificar por acuerdo entre las partes en virtud de razones productivas que lo justifiquen.

La prestación será voluntaria, en el supuesto que no se cumpla el número de operarios necesarios para la puesta en marcha de la línea de producción la empresa podrá realizar contrataciones temporales con dicha finalidad o, en su defecto, comunicar a los trabajadores necesarios para cubrir dicho turno la prestación del servicio en esos días.

Se deberá procurar la rotación en el trabajo en dichas fiestas, debiéndose compensar con un día de descanso a elección del trabajador en el periodo del mes vigente o económicamente.

A estos efectos, se considerará que el cómputo de las 24 horas de cada festividad se iniciará a las 00:00 horas del día que se trate.

Título III

- Condiciones económicas-

Artículo 12 º.- Garantías personales.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a sus condiciones personales, deberán ser respetadas por la Empresa, sin perjuicio de lo que se regule independientemente por cada complemento salarial. Serán consideradas inabsorbibles y consolidadas dentro del concepto que en la estructura salarial se nombre.

Artículo 13º.- Estructura salarial.

Cada trabajador tiene derecho a los conceptos salariales fijos y variables que se determinan en el presente artículo, correspondientes al nivel salarial establecido para su puesto de trabajo, dentro de su grupo profesional, así como a dos pagas extraordinarias en los importes que se determinan en las tablas salariales contenidas en el Anexo I al presente Convenio.

Los conceptos salariales que integran la estructura salarial de las retribuciones de cada trabajador son:

Conceptos fijos

1. Salario Base: Cada trabajador tendrá derecho al Salario Base que se determina en las Tablas Salariales adjuntas al presente Convenio como Anexo I, de acuerdo con su nivel salarial y grupo profesional.

2. Plus Convenio: Cada trabajador tendrá derecho al Plus Convenio que se determina en las Tablas Salariales adjuntas al presente Convenio como Anexo I, de acuerdo con su nivel salarial y grupo profesional.

3. Antigüedad Consolidada: Aquellos trabajadores que viniesen percibiendo a la firma del presente convenio el complemento de antigüedad, continuarán percibiéndolo en ese importe con la denominación “antigüedad consolidada”. Este concepto no será compensable ni absorbible ni estará sujeto a las revisiones ni incrementos salariales previstos en el presente Convenio.

4. Complemento ad personam: Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador. Este concepto no será compensable ni absorbible. Este concepto podrá recoger las garantías personales del art. 14.

5. Complemento mejora voluntaria absorbible: son retribuciones fijadas en función de la política retributiva que pueda establecer la empresa con base en el desempeño del trabajador. Estas serán de carácter voluntario y siempre serán compensables y absorbibles en función de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo.

Conceptos variables

6. Plus de calidad Fábrica: Se calculará sobre el salario Base y Plus Convenio, más Antigüedad Consolidada y calculado en el 6%.

Los trabajadores que presten sus servicios en la fábrica del centro de Requena y que vinieran percibiendo el antiguo concepto “gratificación de productividad”, serán susceptibles de percibir el plus de calidad.

La Empresa dispondrá de una cantidad máxima de 22.000 € brutos anuales a repartir entre todos los trabajadores que pertenezcan al grupo profesional “Personal de Fábrica” en los puestos de Oficial 1ª, Oficial 2ª y Ayudante Oficio.

La subida salarial de los empleados que se encuentren en el plan de calidad será la subida que se aplique a los baremos de póliza por parte de Santalucia, compensándose la diferencia con respecto al IPC en el incremento a la bolsa de Calidad. Siendo dicha subida salarial a los empleados nunca inferior al 1%.

Dicha cantidad se repartirá en dos periodos anuales (paga abril y paga octubre), tras haber analizado los datos de los 6 meses anteriores a cada periodo/evaluación. La Empresa comunicará semestralmente los resultados alcanzados.

Como excepción para el año 2020 la paga de abril se calculará con respecto a los últimos 3 meses (Enero, Febrero, Marzo)

La ponderación para calcular la cuantía a repartir por cada trabajador se realizará según el cumplimiento de los siguientes objetivos:

1. Indicadores generales (Ponderación 30%):

Ponderación	KPIs Generales	
	40%	60%
	media días	2ªcom SL
100% cumplimiento	Menor igual 19	Menor o igual 15,00%
80% cumplimiento	Mayor 19, menor 20	Mayor 15, menor 16
60% cumplimiento	Mayor o igual 20, menor o igual 20,5	Mayor o igual 16, menor o igual 17
40% cumplimiento	Mayor 20,5	Mayor 17

2. Indicadores de Calidad (Ponderación 70%):

Cumplimiento	Indicadores de Calidad (Ponderación 70%)		
	Incidencias imputables a Fábrica (ponderación 50%)	Repeticiones (pondr. 40%)	Productividad (pondr. 10%)
100%	<=1%	<=1%	>1200 lápidas/mes
80%]1,2[%]1,2[%	>1100 lápidas/mes
60%	>2%	>2%	>1000 lápidas/mes

- Por Incidencias imputables a Fábrica se entenderán: aquellas lápidas que no cumplen con los estándares de calidad para su salida de fábrica, (errores descriptivos, material malas condiciones, exceso gabarros, etc.)

- Por Repeticiones se entenderán: aquellas repeticiones que se produzcan por no cumplirse con el protocolo de fábrica y los estándares de calidad, y que sean imputables a fábrica.

- Por Productividad se entenderá: El importe de dicho Plus parte de la necesidad de alcanzar una determinada producción mínima de lápidas, en atención a la plantilla de producción existente en el centro de trabajo, siendo los valores los fijados en la tabla, pudiéndose modificar por circunstancias excepcionales (ampliación plantilla, modernización fábrica).

3. Evaluación individual: una vez calculadas las cuantías correspondientes a los baremos anteriores, se realizará una evaluación individual para determinar la cuantía final, con los siguientes criterios:

Ponderación	Factores individuales	
	Absentismo (80%)	Valoración subjetiva (20%)
100% cumplimiento	<20%	
80% cumplimiento	entre 20-30%	
60% cumplimiento	Entre 30%-50%	
0% cumplimiento	>50%	

Absentismo: Excluye las situaciones de maternidad, paternidad, Accidente de trabajo

Importe económico anual de la bolsa del plus de calidad:

— 2020: Cantidad a repartir de 22.000 € brutos anuales.

7. Plus de calidad Diseño: La Empresa dispondrá de una cantidad máxima a repartir entre todos los trabajadores que integren el Departamento de Diseño.

Esta cantidad total (Q) será el 10% de la cuantía establecida para el Plus de Calidad Fábrica y se abonará según la jornada diaria realizada por cada trabajador, según el siguiente cuadro:

-		cantidad a repartir
jornada diaria (8h)	100%	x
jornada diaria (7h)	87,50%	0,875x
jornada diaria (6h)	75%	0,75x
jornada diaria (5h)	62,50%	0,625x
jornada diaria (4h)	50%	0,5x

Fórmula cálculo: $Q = \text{Num persona } J(8h) * X + \text{Num persona } J(7h) * 0,875X + \text{Num Personas } J(6h) * 0,75X + \text{Num personas } J(5h) * 0,625X + \text{Num personas } J(4h) * 0,5X$

Q= cantidad Paga extra total (10%* Paga Plus calidad Fabrica)

X= cantidad a repartir por persona en jornada normal 8H

Una vez obtenida la cantidad a percibir por cada trabajador de manera global, se le aplicara los factores individuales según tabla adjunta para determinar de manera definitiva la cuantía a percibir.

ponderación	factores individuales	
	80%	20%
	Absentismo	Valoración subjetiva
100% cumplimiento	<20%	
80% cumplimiento	entre 20-30%	
60% cumplimiento	>30%	
0% cumplimiento	>50%	

La valoración subjetiva se realizará por el responsable directo del trabajador, posteriormente validado por el Gerente del centro.

El percibo de este variable se percibirá en dos pagos, es decir, tendrá carácter semestral.

8. Horas extras: Se podrán realizar aquellas horas por encima de la jornada anual del convenio dentro de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores. Se realizarán las horas extraordinarias precisas motivadas por fuerza mayor. La dirección informará mensualmente a los representantes de los trabajadores el número de horas efectuadas por cada trabajador.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán económicamente por importe de 13-€ brutos la hora o bien por descanso en tiempo equivalente en los 4 meses siguientes a la realización de las mismas con acuerdo entre las partes.

En el caso de que un trabajador perciba un importe de hora ordinario superior a los 13-€ brutos, se le abonará conforme a su hora ordinaria.

El importe acordado para el abono económico de la hora económico se abonará a partir de la firma del presente Convenio.

La realización de horas extraordinarias deberá estar autorizada previamente por la Empresa. No se abonará hora extra si no existe esta previa autorización.

9. Prima: Lo podrán percibir los trabajadores del centro de Requena dentro del “personal de Fábrica” en los puestos de Oficial de 1ª, Oficial 2ª y Ayudante de Oficio, y que realicen la tarea de colocación y medición de lápidas, con la siguiente fórmula:

- Arreglos + Foto 5,5€/lapida
- Lapidas medidas zona/ Cuenca o Teruel 22€/lapida
- Lapidas colocadas zona/ Cuenca o Teruel 44€/lapida
- Lapidas medidas + colocadas zona/ Cuenca o Teruel 66€/lapida
- Sepulturas 88€/sepultura.

10. Gratificación (Departamento Pedidos): Aquellos trabajadores del centro de Requena que no perciban el plus de calidad, pero que a la fecha de la firma del Convenio vengán percibiendo el anterior concepto denominado “Plus de Productividad” percibirán este variable “Gratificación”. Este concepto retribuye las mejoras tramitadas en las Lápidas particulares y mejoras en Exposición, y su cuantía se abona de la siguiente forma: 15% de la base imponible de la Factura de Ventas, cuya cantidad se reparte entre el total de personas trabajadoras del Departamento de Pedidos.

Artículo 14º.- Pagas extras.

Los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias de 30 días de salario cada una:

- a) Una paga de verano que se devenga anualmente, y que se hará efectiva en los 15 primeros días de junio.
- b) Una paga de Navidad que se devenga anualmente, y se hará efectiva antes del 15 de diciembre.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias comprenderá los conceptos de Salario Base, Antigüedad consolidada y Plus Convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las condiciones económicas de que disfrute actualmente cada trabajador, a título individual, en el cálculo del importe correspondiente a cada paga extra, serán abonadas por la Empresa.

Artículo 15º.- Cláusula de revisión salarial

Los conceptos de Salario Base y Plus Convenio previstos en las tablas salariales adjuntas como Anexo I, se actualizarán en los siguientes porcentajes en atención al grupo profesional de cada trabajador en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio:

— Personal de fábrica:

- Año 2019: 1,25% fijo + 0,25% vinculado a cumplir con los índices de absentismo de 2018 (mantener o reducir el absentismo del centro).
- Año 2020: 1% fijo.
- Año 2021: 1% fijo.

— Personal de administracion:

- Año 2019: 1,25% fijo + 0,25% vinculado a cumplir con los índices de absentismo de 2018 (mantener o reducir el absentismo del centro).
- Año 2020: 1,50 % fijo + 1 % vinculado a cumplir con los índices de absentismo (mantener o reducir el absentismo del centro).
- Año 2021: 1,50 % fijo + 1 % vinculado a cumplir con los índices de absentismo (mantener o reducir el absentismo del centro).

Los incrementos fijos se realizarán sobre la tabla, y se incluyen como Anexos al presente convenio.

El importe de subida vinculado al absentismo tiene como objetivo mantener el absentismo global del centro.

Adicionalmente, se fija como punto de partida el absentismo del centro recogido a fecha 31 de diciembre de 2018.

Para el cálculo de este índice de absentismo, se excluyen:

- Enfermedades graves.
- IT de larga duración (aquellas que sean superiores a 20 días).
- Accidentes de trabajo, permisos retribuidos y vacaciones.

El resultado de este cálculo se abonará en un concepto salarial del trabajador, siendo éste un concepto revalorizable, y ni compensable ni absorbible.

Cuando algún trabajador perciba una masa salarial en términos globales por encima de los mínimos fijados en el presente Convenio para su nivel salarial, este incremento, se podrá compensar y absorber con los complementos salariales que perciba el trabajador por encima del mínimo previsto en el Convenio para su nivel salarial. Exceptuando lo establecido en el art. 14 del presente convenio, a los que se les mantendrá los importes y conceptos según marca el propio artículo.

No obstante, se establecerían los siguientes salarios como mínimos por categoría a los efectos de absorción y compensación:

Fabrica:	Jefe De Seccion	20.000,00 €
	Oficial 1ª	19.500,00 €
	Oficial 2ª	19.000,00 €
	Ayte Oficio	18.000,00 €
Administración:	Jefe de Sección	19.000,00 €
	Oficial Administrativo	18.500,00 €
	Aux Admvo	18.000,00 €

Título IV

- Clasificación profesional-

Artículo 16º.- Grupos profesionales y niveles salariales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen los grupos profesionales que en la actualidad integran la clasificación profesional de la Compañía:

Grupo 1: Personal de fábrica:

- Nivel salarial 2: encargado/ jefe de sección
- Nivel salarial 3: oficial de 1ª
- Nivel salarial 4: oficial de 2ª
- Nivel salarial 5: ayudante de oficio

Grupo 2: Personal de administración:

- Nivel salarial 1: dirección- gerencia
- Nivel salarial 2: encargado/jefe de sección
- Nivel salarial 3: oficial de 1ª administrativo
- Nivel salarial 4: auxiliar administrativo

Ascensos de nivel profesional:

Las permanencias en los niveles salariales 4 (personal de administración) y nivel 5 (personal de fábrica) será hasta un máximo 3 años. Una vez transcurrido el periodo de 3 años, pasará al Nivel 3 (personal de administración) y nivel 4 (oficial de 2ª), este ascenso aplicará desde el inicio de vigencia del presente Convenio.

Título V

- Acceso y permanencia en la empresa-

Artículo 17º.- Ingreso en la empresa.

La empresa podrá someter a los aspirantes a ser contratados a las pruebas prácticas, psicotécnicas y a los reconocimientos médicos que considere convenientes para comprobar el grado de preparación y aptitud para el puesto de trabajo.

La contratación del personal deberá realizarse de conformidad con lo dispuesto por el presente Convenio en concordancia con la legislación vigente.

Artículo 18º.- Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba si así consta por escrito. Dicho periodo será variable, en función del puesto a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala para cada categoría señalada:

Técnicos titulados: 6 meses

Encargado/jefe sección: 2 meses

Técnicos y oficiales: 2 meses

Auxiliar administrativo y ayudante de oficio: 15 días naturales

El periodo de prueba es íntegramente exigible siempre que se concierte por escrito, salvo que la empresa decida renunciar a exigir todo o parte del mismo, haciéndolo constar por escrito en el contrato de trabajo o renunciando al mismo por escrito durante su transcurso.

Durante el periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin preaviso ni derecho a indemnización alguna.

El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores de la Empresa.

Artículo 19º.- Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo.

1. Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la Empresa, tanto fijos como temporales, deberán preavisar a la Empresa con la siguiente antelación mínima:

a. El personal directivo, tres meses.

b. El personal administrativo, técnico o de mando intermedio y demás personal, siete días naturales

La falta, total o parcial, de cumplimiento del plazo de preaviso indicado llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la Empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

2. En los casos de finalización de los contratos de duración igual o superior a los 12 meses, la Empresa deberá preavisar a los trabajadores con quince días naturales de antelación.

El incumplimiento de este plazo conllevará la obligación de la Empresa de indemnizar al trabajador en la retribución equivalente al tiempo de preaviso incumplido, sin computar a estos efectos la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Título VI

- Contratación-

Artículo 20º.- Contrato a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias a que se refiere el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y que puede incorporarse a este tipo de contratos, podrá alcanzar al 60% de las horas ordinarias contratadas.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias a que se refiere el párrafo anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley.

La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal.

En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal.

En cuanto al periodo de prueba, respecto de los contratos celebrados a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en el artículo 18 del presente Convenio colectivo.

Artículo 21º jubilación forzosa

Las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo desde el momento en que las personas trabajadoras alcancen su primera edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que se cumplan las siguientes condiciones, establecidas en la Disposición Adicional Décima del TRET:

— Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla todos los requisitos legales exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

— Que la Empresa lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.

- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

Para ello, la empresa podrá solicitar al trabajador que le entregue informe de su vida laboral, el cual vendrá obligado a entregarla lo antes posible y, siempre que el plazo lo permita, con al menos cuatro meses de anterioridad a la fecha en que alcance la primera edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social.

Título VII

- Comisión paritaria y derechos sindicales-

Artículo 22º.- Comisión paritaria.

1. Se crea una comisión paritaria para la interpretación, vigilancia y seguimiento del presente convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá las siguientes competencias:

- a. Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b. Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo y seguimiento para la aplicación y desarrollo del mismo. Las partes negociadoras podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de los incumplimientos realizados por empresas, especialmente cuando puedan conllevar una competencia desleal derivada de la inobservancia del presente Convenio.
- c. Resolución en aquellos conflictos que le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del presente convenio. Entre los mismos se incluirán los supuestos que se le sometan en relación a la inaplicación del Convenio Colectivo, respecto de las materias contempladas en el Art. 82-3 Estatuto de los Trabajadores, tras finalizar el periodo de consultas sin acuerdo, y concurran causas de índole económica, técnica, productiva y/o de organización. La solicitud deberá ser presentada, junto a todas las Actas levantadas, en el plazo de los cuatro días naturales siguientes a la firma del Acta de Desacuerdo, o el siguiente día hábil de ser el último festivo, la cual se pronunciará en el plazo de los siete días siguientes a la recepción. De no alcanzarse un Acuerdo por parte de ésta las partes podrán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, o el que le pudiera sustituir.
- d. Cualquier otra competencia contenida en el presente convenio.
- e. Desarrollar las medidas para preservar la igualdad en el trabajo de mujeres y hombres.
- f. Adaptación del texto del Convenio Colectivo a los cambios legales que se pudieran producir.
- g. Cuantas legalmente le sean atribuidas.

2. Composición. Serán vocales de la comisión dos miembros de la empresa y otros dos miembros de la representación de los trabajadores.
3. A las reuniones de la comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.
4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.
5. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.
6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones que le sean sometidas de entre las anteriormente enumeradas, siempre que el pronunciamiento se produzca por Unanimidad de los miembros.
7. La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines.
8. Las reuniones urgentes podrán ser convocadas con un plazo de antelación mínimo de 48 horas. Para el resto de las reuniones este plazo será de 7 días. En todos los casos la Comisión Paritaria deberá resolver las cuestiones que le sean planteadas en un plazo máximo de 15 días naturales, salvo en los supuestos de inaplicación de las materias contempladas en el punto 3 de este Artículo, en cuyo caso la Resolución deberá producirse en el plazo de los siete días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación de la discrepancia planteada. De no alcanzarse un acuerdo por parte de la Comisión Paritaria, o de transcurrir el plazo de los siete días establecido, las partes deberán acudir para la posible resolución del conflicto a El Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, conforme al Artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, no siendo obligatorio acudir a dicho arbitraje.
9. Se establece como sede para la Comisión Paritaria la del domicilio social de la Empresa.

Artículo 23º.- Horas de asamblea.-

Se acuerda la concesión de 120 minutos efectivos de trabajo al año, para la realización de asambleas, el tiempo que se invertirá en cada una de las asambleas, lo decidirán los representantes de los trabajadores, según las necesidades de información en cada momento durante el año en curso.

Artículo 24º.- Derechos sindicales

En todo lo referente a derechos y obligaciones sindicales se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, publicada en el B.O.E. de fecha 8 de Agosto de 1985, así como a las disposiciones reglamentarias que la desarrollen. Se establece una bolsa de acumulación anual del crédito de horas sindicales que se podrá acumular en cualquier miembro sindical de la misma organización sindical.

- Título VIII

- Salud laboral, seguro colectivo e incapacidad

Temporal-

Artículo 25º.- Exposición de motivos

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información al personal, de la formación de los mismos y especialmente de sus representantes.

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

Por ello, entendemos necesaria la adaptación de la LPRL y de las normativas que la desarrollan a las circunstancias específicas de las empresas a las que se aplica este convenio.

Se realizarán los exámenes de salud aplicables de acuerdo con lo previsto en el art. 22 de la LPRL 31/1995 en lo que se refiere a vigilancia de la salud de las personas, corriendo a cargo de la Empresa, en su caso, los gastos de desplazamiento que fueran necesarios para su realización.

Artículo 26º.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

La empresa viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de las personas trabajadoras, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Titulo IX

- Disposiciones adicionales-

Primera. Inaplicación del convenio colectivo.

Esta materia se regirá por el General del Sector de la Construcción. En todo lo no previsto por dicho Convenio, resultará de aplicación el presente Convenio Colectivo de empresa.

La Empresa, por razones de tipo económico, técnico, organizativo o de producción, podrá negociar con los representantes legales de los trabajadores o, en defecto de estos, con aquéllos que fueran designados por la plantilla, la inaplicación del Convenio Colectivo, respecto de las siguientes materias: Jornadas de trabajo, Horario y la distribución del tiempo de trabajo, Régimen de trabajo a turnos, Sistema de remuneración y cuantía salarial, Sistema de trabajo y rendimiento, Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Tras el período de consultas, de alcanzarse un Acuerdo, se considerará que concurren las causas justificativas para su inaplicabilidad, y el mismo será vinculante, si bien deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral y a la Comisión Paritaria. Las nuevas condiciones deberán quedar perfectamente perfiladas y su duración no podrá ir más allá del tiempo que le resta a la vigencia del presente Convenio Colectivo.

De no alcanzarse un Acuerdo, las partes podrán trasladar su discrepancia a la Comisión Paritaria, ateniéndose a lo establecido en el Artículo 9-3 del presente Convenio Colectivo. De no hacerlo así o de no llegar la Comisión Paritaria a una Resolución adoptada por unanimidad, las partes podrán acudir a los procedimientos legalmente establecidos para la solución de conflictos.

Segunda.- Régimen disciplinario. Disposición general

Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

1. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- o) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

2. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales. Se considerarán muy graves cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el puesto, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información del puesto o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, o de clientes sin la debida autorización para ello.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

o) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

p) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

q) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

3. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves al trabajador o a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

o) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

p) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

q) El uso, ajeno a la actividad laboral, de los medios tecnológicos de información y comunicación de la empresa

r) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

4. Sanciones. Aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

— Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

5. Otros efectos de las sanciones

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

- Anexo I-

Tabla salarial 2019

Tabla salarial 2019					Incremento
Grupo 1: personal de fábrica					1,25%
Categorías	Salario base	Plus convenio	Salario mes	Salario bruto anual	
Encargado (jefe 2ª)	1.311,98	81,81	1.393,79	19.513,02	
Oficial 1º/técnico 1ª	1.128,79	72,62	1.201,40	16.819,63	
Oficial 2º/ técnico 2ª	1.075,35	71,65	1.147,00	16.058,01	
Ayudante de oficio	1.050,49	77,67	1.128,16	15.794,21	
Grupo 2: personal de administracion					1,25%
Gerente	1.391,24	151,88	1.543,11	21.603,55	
Jefe de sección (jefe 1ª)	1.391,24	88,06	1.479,29	20.710,10	
Oficial administrativo	1.239,99	87,15	1.327,13	18.579,88	
Auxiliar admtivo	1.107,73	80,06	1.187,71	16.627,98	

Tabla salarial 2020

Tabla salarial 2020					Incremento
Grupo 1: personal de fábrica					1,00%
Categorías	Salario base	Plus convenio	Salario mes	Salario bruto anual	
Encargado (jefe 2ª)	1.325,10	82,63	1.407,73	19.708,15	
Oficial 1º/técnico 1ª	1.140,07	73,34	1.213,42	16.987,83	
Oficial 2º/ técnico 2ª	1.086,10	72,37	1.158,47	16.218,59	
Ayudante de oficio	1.060,99	78,45	1.139,44	15.952,15	
Grupo 2: personal de administracion					1,50%
Gerente	1.412,10	154,15	1.566,26	21.927,60	
Jefe de sección (jefe 1ª)	1.412,10	89,38	1.501,48	21.020,75	
Oficial administrativo	1.258,59	88,45	1.347,04	18.858,58	
Auxiliar admtivo	1.124,34	81,26	1.205,53	16.877,40	

Tabla salarial 2021

Tabla salarial 2021					Incremento
Grupo 1: personal de fábrica					1,00%
Categorías	Salario base	Plus convenio	Salario mes	Salario bruto anual	
Encargado (jefe 2ª)	1.338,35	83,45	1.421,80	19.905,23	
Oficial 1º/técnico 1ª	1.151,47	74,08	1.225,55	17.157,70	
Oficial 2º/ técnico 2ª	1.096,96	73,09	1.170,06	16.380,77	
Ayudante de oficio	1.071,60	79,23	1.150,83	16.111,67	
Grupo 2: personal de administracion					1,50%
Gerente	1.433,29	156,47	1.589,75	22.256,52	
Jefe de sección (jefe 1ª)	1.433,29	90,72	1.524,00	21.336,06	
Oficial administrativo	1.277,47	89,78	1.367,25	19.141,46	
Auxiliar admtivo	1.141,21	82,48	1.223,61	17.130,56	

****Los importes resultantes de aplicar a la tabla los porcentajes de subida vinculados al absentismo del centro, irán recogidos en un concepto salarial revalorizable, no compensable ni absorbible