



III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 2 de julio de 2014

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS

16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa SOCIEDAD ANÓNIMA MIRAT, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 20 de junio de 2014 y suscrito con fecha de 06 de junio de 2014, por los representantes de la Empresa y los representantes de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 2 de julio de 2014.-EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO, Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA SOCIEDAD ANÓNIMA MIRAT

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

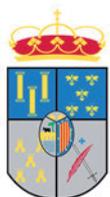
ARTÍCULO 1º.- El presente convenio tiene carácter de empresa y registrará por tanto en todos los centros de trabajo de SOCIEDAD ANÓNIMA MIRAT para todo su personal de la provincia de Salamanca.

Los trabajadores/as de nuevo ingreso, sea cual fuere la modalidad de su contrato, se registrarán por las condiciones establecidas en el presente convenio.

ARTÍCULO 2º.- VIGENCIA: este convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el B.O. de la Provincia, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2014.

- a) Sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de enero de 2014, de conformidad con lo establecido en el capítulo de retribuciones.
- b) Con efectos de 1º de enero de 2015 se negociará un nuevo convenio en el marco de la negociación que resulte aplicable, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación un mes antes de finalizar la vigencia.
- c) Prórroga: extinguido el plazo de vigencia, el convenio se entenderá automáticamente denunciado, cesando la necesidad de mediar denuncia expresa por ninguna de las partes.

CVE: BOP-SA-20140714-005



Continuando en vigor su contenido normativo hasta el momento en que las partes suscriban un nuevo convenio colectivo.

ARTÍCULO 3º.- Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual. Si por disposición de carácter laboral general posterior se alteraran algunas de las estipulaciones, el convenio quedará sin efecto ni eficacia, debiendo en consecuencia reconsiderarse su contenido.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

ARTÍCULO 4º.- La organización del trabajo con sujeción a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

ARTÍCULO 5º.- La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios para que el trabajador/a pueda alcanzar, como mínimo, la actividad a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de organización, sin que por ello sufra pérdida de la categoría alcanzada ni menoscabo de la formación profesional.

ARTÍCULO 6º.- El procedimiento para la implantación de los sistemas de la organización del trabajo será el siguiente:

1. El establecimiento de los sistemas de rendimiento en base de prima o incentivos, la fijación de la actividad óptima y cambio de métodos de trabajo se realizarán de conformidad con los trabajadores/as afectados/as, quienes en cualquier momento pueden solicitar la intervención de sus delegados de personal.
2. Limitar hasta un máximo de doce semanas la experiencia de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.
3. cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, la empresa podrá establecer el trabajo por tareas u otros incentivos.

ARTÍCULO 7º.- Bases de productividad:

1. El rendimiento normal, son los exigibles en el presente convenio, y la empresa podrá determinarlos en cualquier momento sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.
2. La actividad normal es la desarrollada por un operario medio entregado a su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente.
3. La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario base, más los pluses que se especifican en este convenio.

ARTÍCULO 8º.- Contratación de personal eventual:

Justificadas y probadas razones de Producción en la empresa, atendiendo al cumplimiento del Artículo 4º del presente Convenio, la Dirección de la Empresa junto con la colaboración y consulta de los Representantes de los Trabajadores, incorporará de ser necesario, previa evaluación y estudio de las partes citadas, a personal eventual para velar por el funcionamiento normal,



óptimo, eficaz y efectivo de la empresa atendiendo siempre al cumplimiento de las Bases de productividad y competitividad de la misma.

Señaladas contrataciones se efectuarán conforme a la Normativa Vigente en el momento de producirse.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

ARTÍCULO 9º.- La clasificación del personal se divide en cinco grupos genéricos que son los siguientes:

- a) Técnicos/as titulados/as.
- b) Técnicos/as no titulados/as.
- c) Empleados/as administrativos/as.
- d) Subalternos/as.
- e) Especialistas y no cualificados/as.

ARTÍCULO 10º.- Para el desarrollo de cada grupo y cometidos de las distintas categorías que los componen, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral con carácter general.

CAPÍTULO IV

Política salarial (retribuciones)

ARTÍCULO 11º.- SALARIOS. Desde el 1º de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014, serán de aplicación las tablas salariales que figuran en el anexo 1.

ARTÍCULO 12º.- ANTIGÜEDAD. El plus de antigüedad consistirá en dos trienios del 5% y cinco quinquenios del 10% cada uno, y a efectos de su retribución serán calculados sobre las bases que al efecto figuran en la tabla salarial del anexo número 1 para el año 2014.

ARTÍCULO 13º.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO. El personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirá, en tanto no se apliquen por la empresa los medios adecuados que elimine el indicado carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, la cantidad equivalente al 10% de su salario base. Siendo las especificaciones para dicho concepto las que se relacionan:

- Desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de trabajo similares.
- Que por la propia asignación de tareas, las características del puesto en cuestión sean realmente singulares.
- Circunstancias permanentes que comporten una conceptualización distinta del trabajo correspondiente al desempeño laboral según puesto.

ARTÍCULO 14º.- COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO. Se establece un complemento consistente en el 25% del salario base al personal que realice su trabajo entre 22 y las 6 horas.

ARTÍCULO 15º.- COMPLEMENTO DE TRANSPORTE EN DOMINGOS Y FESTIVOS. El personal que realice su jornada normal de trabajo en domingos y festivos, sin tener la consideración



de retribución por horas extraordinarias, percibirá el plus de transporte normal, disfrutando su correspondiente descanso en día laboral.

ARTÍCULO 16º.- PLUS DE TURNICIDAD. Plus de carácter no consolidable que se percibe por realizar el trabajo en régimen de turnos rotativos, que cubran 16 ó 24 horas del día, con modificación periódica del horario de trabajo, según los horarios y cuadrantes establecidos, atendiendo a la flexibilidad de la empresa para un desarrollo normal de la actividad de la misma. Este plus retribuye y compensa el conjunto de incomodidades y obligaciones inherentes al régimen turnos. El Plus de turnicidad se abonará por día trabajado en dicho sistema.

ARTÍCULO 17º.- DESTAJO ACTIVIDAD. En los casos puntuales, en los que existan probadas razones de producción, de mercado y de organización del trabajo, siendo necesario incrementar la producción en un momento determinado, en vías de una mayor utilización de la capacidad productiva instalada y de conformidad con la regulación establecida para este sistema de trabajo, los trabajadores/as afectados/as por citadas causas que trabajen festivos y fines de semana, serán compensados con dicho plus por cada día trabajado en Sábado, Domingo o Festivo.

ARTÍCULO 18º.- COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

- a) En Navidad y mes de julio la empresa abonará el importe de una mensualidad del salario base más complemento de antigüedad. La gratificación de Navidad será satisfecha el 15 de diciembre y la del mes de julio el día 15 del mismo mes.
- b) Participación en beneficios. Se establece por este concepto una gratificación por un importe de treinta días de salario base más antigüedad, recogida en este convenio, y se abonará dentro de los tres primeros meses del año, refiriéndose dicha paga al año anterior. Se redistribuye la percepción de dicho Complemento de Vencimiento periódico superior al mes aquel personal que por pacto con la Dirección de la empresa acordó la retribución anual de doce pagas mensuales y dos Complementos de vencimiento periódico superior al mes, a saber: Paga extra de Navidad y Paga extra de Julio.
- c) Fin de campaña. La empresa abonará una gratificación de fin de campaña durante el mes de octubre, por un importe de una mensualidad de salario base más antigüedad para el personal técnico y administrativo y de siete días para el resto del personal. Se redistribuye la percepción de dicho Complemento de Vencimiento periódico superior al mes aquel personal que por pacto con la Dirección de la empresa acordó la retribución anual de doce pagas mensuales y dos Complementos de vencimiento periódico superior al mes, a saber: Paga extra de Navidad y Paga extra de Julio.
- d) Al personal fijo que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicio, computándose la fracción de mes como completo.

ARTÍCULO 19º.- BODAS DE PLATA. Todo trabajador/a en activo que cumpla veinticinco años al servicio de la empresa, disfrutará de tres meses de permiso retribuido y recibirá una medalla de plata y un diploma que acrediten su fidelidad a la empresa.

En todos los casos, el trabajador/a podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica, salario base más antigüedad.

ARTÍCULO 20º.- INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN. Cuando un trabajador/a en activo cese en la empresa por causa de jubilación, percibirá una indemnización con arreglo a la edad y los años de servicio en el momento del cese y según la siguiente escala:

- a) Cuando el trabajador/a cese a los 60 años:



- Siete mensualidades si lleva 30 años o más al servicio de la empresa.
- Seis mensualidades si lleva de 25 a 29 años.
- Cuatro mensualidades si lleva de 20 a 24 años.
- Dos mensualidades si lleva de 15 a 19 años.
- b) Cuando el trabajador/a cese a los 61 años:
 - Seis mensualidades si lleva 30 años o más al servicio de la empresa.
 - Cinco mensualidades si lleva 25 a 29 años.
 - Tres mensualidades si lleva de 20 a 24 años.
 - Dos mensualidades si lleva de 15 a 19 años.
- c) Cuando el trabajador/a cese a los 62 años:
 - Cinco mensualidades si lleva 30 años o más al servicio de la empresa.
 - Cuatro mensualidades si lleva de 25 a 29 años.
 - Dos mensualidades si lleva de 20 a 24 años.
 - Una mensualidad si lleva de 15 a 19 años.
- d) Cuando el trabajador/a cese a los 63 años:
 - Cuatro mensualidades si lleva 30 años o más al servicio de la empresa.
 - Tres mensualidades si lleva de 25 a 29 años.
 - Dos mensualidades si lleva de 20 a 24 años.
- e) Cuando el trabajador/a cese a los 64 ó 65 años:
 - Tres mensualidades si lleva 30 años o más al servicio de la empresa.
 - Dos mensualidades si lleva de 25 a 29 años.
 - Una mensualidad si lleva de 20 a 24 años.

ARTÍCULO 21º.- INVALIDEZ. Cuando el trabajador/a cause baja en la empresa por incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta, siempre que no sobrepase la edad de jubilación oficial vigente en el momento de reconocerse dicha invalidez, percibirá:

- Siete mensualidades de salario base más antigüedad, si lleva 30 ó más años al servicio de la empresa.
- Seis mensualidades si lleva de 25 a 29 años.
- Cuatro mensualidades si lleva de 20 a 24 años.
- Dos mensualidades si lleva de 15 a 19 años.

ARTÍCULO 22º.- INCENTIVOS. A iniciativa de la empresa podrá establecerse un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador/a debe percibir por razón de una mayor cantidad o calidad de trabajo, siempre y cuando no vayan en contra de los fijados en el anexo número 2 de este convenio.



CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, horario y horas extraordinarias

ARTÍCULO 23º.- JORNADA DE TRABAJO. Los trabajadores/as afectados/as por este convenio tendrán la jornada laboral máxima establecida legalmente con carácter general, equivalente a 1.776 horas de trabajo anuales.

ARTÍCULO 24º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias de carácter habitual.

Se podrán realizar horas extraordinarias que según la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983 se han de considerar como estructurales, en los siguientes casos:

- a) Por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.
- b) Por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de las actividades sujetas al presente convenio, siempre que no puedan ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias que se realicen en jornada comprendida entre las 22 y las 6 horas, las de los sábados por la tarde, domingos y festivos, tendrán un incremento de 0,60 €/hora, siempre que las mismas no sean de turno.

CAPÍTULO VI

Régimen social

ARTÍCULO 25º.- VACACIONES.

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de veinticuatro días laborales, contabilizándose cinco días de periodo vacacional por semana natural, (excluyéndose Sábados, Domingos y Festivos).
2. Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.
3. El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.
4. La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.
5. Para el abono del periodo vacacional se seguirá el mismo régimen establecido en la empresa para el pago de haberes en el periodo no vacacional, si bien los trabajadores/as tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta sin que estos puedan exceder del 90% del salario correspondiente.
6. Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador/a por todos los conceptos, en jornada normal, durante el año anterior.

ARTÍCULO 26º.- PATRONA. Se celebrará la festividad de Nuestra Señora de las Nieves, Patrona de la Empresa, con una comida y fiesta laboral para todos los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio.



ARTÍCULO 27º.- AYUDA EN CASO DE I.T. la empresa completará al 100% del salario base más antigüedad todos los casos de I.T.

Para no fomentar el absentismo injustificado se podrá eliminar esta ayuda cuando a juicio de la dirección y los delegados/as de personal, debidamente informados se abuse de este derecho.

ARTÍCULO 28º.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUÍDAS. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indica:

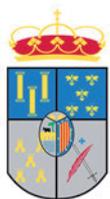
1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días naturales por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrán ampliarse a dos más cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día laboral en caso de matrimonio de hijos, padres, hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 de la ley de Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
9. El permiso necesario cuando, por razón de enfermedad, el trabajador/a precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.
10. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado de consanguinidad que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:



- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad está “a cargo” del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presentan una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no puede valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir solo a la visita médica.
- c) Deberá existir convivencia del pariente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de avanzada edad que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- d) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría de edad legal, es decir hasta los 18 años.
- e) La Empresa se reserva el derecho de poder exigir a las personas que hagan disfrute de la citada licencia, la recuperación en tiempo efectivo laboral de trabajo por el tiempo empleado en el disfrute de dicho permiso, si hay probadas razones de que el disfrute de ésta puede afectar a la actividad normal de la empresa, siempre y cuando no se presenten los justificantes y documentación requerida para su disfrute.

ARTÍCULO 29º.- SEGURO DE ACCIDENTES. La empresa mantendrá la suscripción de un seguro colectivo de accidentes con una Compañía Aseguradora a favor de todo el personal, que cubra los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente, ya sea como consecuencia de accidente laboral o extralaboral. Las condiciones de la póliza las establecerá libremente la empresa y a ellas se someten los asegurados/as y beneficiarios/as de la misma.

ARTÍCULO 30º.- CAJA DE SOCORROS DE LA EMPRESA. Constituida en 1948, la Caja de Socorros de Sociedad Anónima Mirat, concede diversos beneficios de carácter social a los trabajadores/as, al margen de las prestaciones de la Seguridad Social. Forman parte de la misma, todos los trabajadores/as fijos y con más de un año de antigüedad en la empresa, siempre que lo hayan solicitado, por ser de carácter voluntario. Es administrada por una Junta compuesta por miembros, todos beneficiarios, entre los que se nombrará un Presidente, un Secretario, un Tesorero, y habrá como mínimo un representante de cada una de las secciones de trabajo.

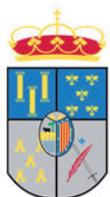
Ingresos en la Caja:

- a) Cuota mensual que abonan todos y cada uno de los trabajadores beneficiarios, actualmente de 1,20 euros.
- b) Aportación de la empresa consistente en el 175% de la cantidad que se recauda por el concepto anterior, siempre que los aumentos sean fijados de acuerdo con la misma.

Funciones: las que establezcan las normas internas que contienen los Estatutos de dicha Caja.

ARTÍCULO 31º.- COMISIÓN MIXTA. Se constituye una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio, compuesta paritariamente por dos representantes de los trabajadores/as, elegidos/as entre los delegados de personal y dos representantes de la empresa, quienes entre ellos elegirán un secretario.

La partes conviene en someter a esta Comisión cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse como consecuencia de su aplicación, desarrollo e interpretación del convenio,



para que esta Comisión Mixta emita su informe como trámite antes de acudir a la jurisdicción correspondiente.

La Comisión se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

ARTÍCULO 32.- COMISIÓN PARITARIA PARA SOLVENTAR DE MANERA EFECTIVA DISCREPANCIAS. Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de los trabajadores/as, elegidos/as entre los delegados de personal/Comité de empresa y dos representantes de la empresa, quienes entre ellos elegirán un secretario, como órgano para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 14, Cuarto, de Ley 3/2012, de 06 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que modifica el artículo 85,3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

La Comisión se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, debiendo emitir un informe como trámite antes de acudir a la jurisdicción correspondiente, en un plazo de treinta días desde la fecha de la celebración de la reunión en que se expongan las discrepancias al respecto.

En lo referente a la Comisión Paritaria, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

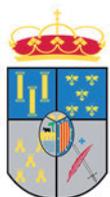
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 33º.- Los trabajadores que incumplan sus obligaciones y deberes laborales podrán ser sancionados por la empresa, previa notificación-comunicación al Comité de Empresa-Representantes de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 34º.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto descortés al público o a los compañeros de trabajo.
4. No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa.
5. No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive en perjuicio a los intereses de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

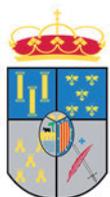


ARTÍCULO 35º.- FALTAS GRAVES.

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un periodo de dos meses.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un periodo de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquellos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la empresa.
5. No comunicar a la empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la empresa.
6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa.
7. La retención, sin autorización del Jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
8. Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
9. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un periodo de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se registrarán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

ARTÍCULO 36º.- FALTAS MUY GRAVES.

1. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de clientes. Así mismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
7. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
8. El acoso sexual en los términos establecidos en la ley.
9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.



10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un periodo de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

ARTÍCULO 37º.- REGIMEN DE SANCIONES. Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en este convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación verbal y/o escrita motivada al trabajador, y la de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuentas a los Representantes de los Trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga

ARTÍCULO 38º.- SANCIONES MÁXIMAS. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

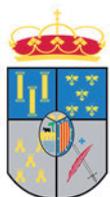
- a) Por faltas leves:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación por escrito.
 3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 2. Traslado forzoso a población distinta de la residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.
 3. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles superiores.
- c) Por faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 2. Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado.
 3. Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.
 4. Despido, una vez evaluada por parte de la empresa la gravedad, intencionalidad, continuidad y perjuicios derivados de las faltas tipificadas en el artículo 36 del presente convenio y previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

PRIMERA.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.



SEGUNDA.- PAGO DE ATRASOS

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio serán abonados en el plazo de un mes a contar desde la publicación del mismo en el BOP.

TERCERA.- PRINCIPIO DE IGUALDAD

Las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven con unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

CUARTA.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general. En este sentido:

Suspensión del contrato de trabajo:

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por causa de maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
2. La suspensión, con reserva del puesto de trabajo, en el supuesto de parto, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos, y con los límites señalados.



En los supuestos de adopción internacional se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados conforme se determine legalmente.

Protección de la maternidad:

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, y la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.
2. Cuando dicha adaptación no resultará posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el periodo de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, según certificación médica oficial, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado, realizándose dicho cambio conforme a las reglas que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta que el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contempla en el artículo 45.1.d), del E.T., durante el tiempo necesario.
4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

QUINTA.- Las partes negociadoras ponen de manifiesto que las estipulaciones contenidas en los art. 20 y 21 se mantendrán durante la vigencia del presente convenio, como resultado de mantener la jornada continuada de forma generalizada, salvo aquellos puestos que por necesidades excepcionales de organización sea necesaria la modificación de la jornada, previo acuerdo de la Dirección de la Empresa con los Delegados/as de Personal-Representantes de los trabajadores/as.

SEXTA.- Durante la vigencia del presente convenio, la empresa se compromete a no llevar a efecto ninguna regulación de empleo, excepto la regulación que tenga su origen en causas de fuerza mayor, en cuyo caso la empresa completaría la diferencia al 100% del salario que los trabajadores/as deberían percibir en jornada normal y por el tiempo de duración de la misma,



obligándose a la vez a readmitir a la totalidad de los trabajadores/as afectados/as al finalizar dicha regulación.

SÉPTIMA.- COMISIÓN NEGOCIADORA.

La Comisión Negociadora del presente Convenio y los firmantes del mismo son las personas que se relacionan:

POR LA EMPRESA:

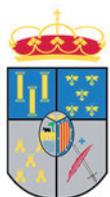
D. David Sánchez López (Director de Personal)

POR LOS TRABAJADORES:

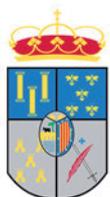
D. Luis Bernardo Herrero Seisdedos (Delegado de personal)

Dña. Natividad Rodríguez Solé (Delegada de personal)

D. Luis F. Dos Santos Passaro (Delegado de Personal)



ANEXO II				
RETRIBUCIONES VARIABLES SEGÚN LA PRODUCCION PARA EL AÑO 2014				
ABONOS				
	Turn. €/dia	Molino €/dia	Cam/grua €/dia	Encargado €/tm
Fabric. Superfosfato	5,373 €	0,058 €	0,033 €	0,045 €
	Fabric. €/tm	Turnic. €/dia	Superf. €/tm	Tapado €/fosa
Fluosilicato	3,482 €	5,373 €	0,025 €	0,593 €
	Prim. Mat.	Prod. Come.	Mat. A comple.	
Muelle	0,036 €	0,066 €	0,025 €	
	Mantem. €/tm			
Mecánicos	0,025 €			
COMPLEJOS				
	Turnic.	Fabrica		
	€/dia	€/tm		
Titulares	5,373 €	0,047 €		
Suplentes	5,373 €	0,034 €	€/tm/turno	
Plástico		0,025 €		
Contraestrate		0,023 €	€/tm/fabricada	
ENVASADO				
	Envasado €/tm			
Palista	0,044 €			
Carga	0,066 €			
Tolva	0,033 €			
Encargado/a	0,049 €			
Granel palista	0,020 €			



ANEXO III

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

En aplicación del artículo 14, Cuarto, del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que modifica el artículo 85,3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se comunica que las partes que conciertan el presente convenio son las siguientes:

En Representación de los Trabajadores:

D. LUIS BERNARDO HERRERO SEISDEDOS – Delegado de Personal (Independiente).

D. NATIVIDAD RODRÍGUEZ SOLÉ – Delegada de Personal (Independiente).

D. LUIS FELIPE DOS SANTOS PASSARO –Delegado de Personal (UGT).

En Representación de la Dirección de la empresa:

D. DAVID SÁNCHEZ LÓPEZ – Director de Personal.

Salamanca, 6 de junio de 2014.