ARTÍCULO 62.- PLUS MODIFICACIÓN JORNADA GENERAL. *

a).- Una brigada de OBIMACE, fijada por la Dirección, asumirá las labores de entretenimiento y mantenimiento integral de los Polígonos del Tarajal.

b).- Para la realización de dicha tarea se establece un sistema de turnos (Mañana, tarde y noche); por el que rotarán obligatoriamente, todos los trabajadores de la brigada mensualmente que presta los servicios en los referidos Polígonos, solo rotaran los turnos de tarde y noche.

Turno de noche: El mes en que realicen el turno de noche, los trabajadores percibirán un 25% del salario base como compensación.

Turno vespertino: El mes en que realicen el turno de tarde, los trabajadores percibirán un 8% del salario base como compensación. Estas compensaciones se abonarán proporcionalmente al número de jornadas trabajadas en turnos de noche o vespertino.

ARTÍCULO 63.- PRENDAS DE TRABAJOS

Con el fin de proteger al trabajador en el ejercicio de sus funciones, la empresa estará obligada a suministrar a su personal los equipos de ropa y demás artículos necesarios.

El vestuario laboral para ambas temporadas será el siguiente:

Temporada de verano: 2 camisas, 2 pantalones, 2 gorras y un par de zapatos de seguridad.

Temporada de invierno: 2 camisas, 2 pantalones, 1 jersey, 1 chaquetilla, 1 chaquetón o parka, 1 traje de agua homologado, 1 par de botas de seguridad y 1 par de botas de agua.

El personal se hace responsable del cuidado de los efectos y prendas que le suministren y del buen uso de las mismas, estando obligado, en todo momento, a hacer uso de las que les correspondan en función de la época del año. La empresa informará al comité y elegirá el vestuario para todos los trabajadores, siendo las prendas de seguridad homologadas por el Ministerio de Industria para las tareas a desarrollar.

La empresa se compromete a efectuar las entregas de los diversos equipos como máximo el 15 de abril para los de verano y el 15 de octubre para los de invierno.

ARTÍCULO 64.- RÉGIMEN DE COBRO

Ningún/a trabajador/a podrá percibir retribuciones distintas a las establecidas en este Convenio. Ningún/a trabajador/a podrá mantener la percepción de conceptos retributivos por funciones que no desempeñe o que, habiendo desempeñado, haya dejado de realizar.

CAPITULO XIX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 65.- FALTAS Y SANCIONES DE TRABAJADORES/AS

1.- La Dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo a la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente texto.

2.- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de las empresas, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

ARTÍCULO 66.- GRADUACIÓN DE FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador, se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como el factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

ARTÍCULO 67.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1.- La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador y al Presidente del Comité de Empresa, haciéndose constar la fecha y los hechos que la motiva, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.
2.- Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros ordenes o instancias.
3.- En el supuesto de imposición de sanciones, se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1 del Texto Refundido de la Ley de los trabajadores y en el 10.3.3. de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 68.- FALTAS LEVES

Serán faltas leves:

1.- Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2.- De una falta a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el periodo de un mes, siempre que de esos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3.- No comunicar a la empresa, con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material
6.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8.- Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9.- La falta de aseo ocasional durante el servicio. 10.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la presentación del servicio.

ARTÍCULO 69.- FALTAS GRAVES

Serán faltas graves:

1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes, o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2.- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3.- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
4.- No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5.- Entregarse a juegos, cualquiera que sea, estando de servicio.
6.- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.
7.- El incumplimiento de las Ordenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como a muy grave.
8.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículo y materiales del correspondiente establecimiento.
9.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
10.- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a este.
11.- Emplear para uso propio artículo, enseres y prenda de la empresa, extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
12.- La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya medido advertencia o sanción.
13.- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
14.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificara como falta muy grave.
15.- No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. Las reiteraciones de esta conducta se considera falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
16.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de la norma de seguridad y salud en el trabajo, otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
17.- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para si, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
18.- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
19.- La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o los trabajadores o del público.
20.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
21.- Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito por si a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de res-

peto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad personal o profesional. La Dirección de la empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

ARTÏCULO 70.- FALTAS MUY GRAVES

Serán faltas muy graves:

1.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.
2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4.- El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
5.- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respecto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás trabajadores y público en general.
7.-La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8.-Provocar u originar frecuentes riñas y pendencia con los demás trabajadores.
9.- La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
10.- Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses, desde la primera y hubiese sido advertencia o sancionada.
12.- Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva cabo prevaliéndose de una posición Jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

ARTÍCULO 71.- SANCIONES. APLICACIÓN

Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves: 1.- Amonestación verbal 2. Amonestación por escrito.
B Faltas graves: 1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
C) Faltas muy graves 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2.- Despido disciplinario.

ARTÍCULO 72.- PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves, a los sesenta, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI
DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 73.-DERECHOS DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

En esta materia se estará a lo preceptuado por la Ley 9/87 de 9 de junio, la Ley 7/90 de 19 de julio y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Al Comité de Empresa se le comunicará o informará lo recogido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
El Comité de Empresa podrá utilizar su crédito horario para desarrollar debidamente sus funciones, previo aviso y justificación a la empresa anticipadamente, según lo establecido en el artículo 37.3- f del Estatuto de los Trabajadores.

Representación de los trabajadores. Información y asesoramiento, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancia de OBIMACE, S. L. U. y las convocatorias oficiales por parte de la Administración.
El Comité de Empresa tendrá la facultad de publicar y distribuir comunicaciones de interés profesional, laboral y sindical.

ARTÍCULO 74.- ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Los/as trabajadores/as podrán celebrar en el centro de trabajo, asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo, avisando con 48 horas de antelación.

La asamblea será dirigida por los/as delegados/as de personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.
La empresa vendrá obligada a facilitar los locales de que disponga de la forma más apta posible.

ARTÍCULO 75.- GARANTÍAS SINDICALES.

La empresa garantizará el derecho de todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir ni perjudicar de otras formas, a causa de la afiliación sindical del trabajador.

La empresa admitirá que los afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

ARTÍCULO 76.- COBRO DE CUOTAS SINDICALES.

A requerimiento de los/as trabajadores afiliados/as a centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.
- La orden de descuento.
- La central sindical a que pertenece.
- La cuantía de la cuota.
- Número de cuenta corriente o libreta de ahorro a que debe ser transferida.

ARTÍCULO 77.- DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.

Los/as delegados/as de personal tendrán los derechos y competencias previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores/as y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 78.- DELEGADOS/AS SINDICALES.

Las centrales sindicales que hayan obtenido al menos el 10 % de los votos de las Elecciones Sindicales celebrada en la Empresa, podrán constituir en el centro de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán un/a Delegado/a sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Representar y atender los intereses de los/as afiliados/as y sindicato que representa en el centro de trabajo, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.
2. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los/as afiliados/as del sindicato en particular.
3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con el comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
4. Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
5. Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, que los delegados de personal y miembros de comité de empresa.

AÑO 2019

	S.base	p.transp.	p.resid.	p.conv.	compens.	total	p.extras
COOR. TECNICO	1543,84	9,58	416,83	385,96	1224,99	3581,20	3581,20
COOR. ADMON	1520,77	9,58	410,61	380,19	987,09	3308,24	3308,24
APAREJADOR	1431,23	9,58	386,43	357,81	632,88	2817,93	2817,93
INGENIERO TEC.	1431,23	9,58	386,43	357,81	632,88	2817,93	2817,93
JEFE DE ADMON	1340,25	9,58	361,87	335,06	454,00	2500,76	2500,76
OFICIAL ADMON	1190,91	9,58	321,54	297,73	471,80	2291,56	2291,56
ENCARGADO	1345,70	9,58	363,34	336,43	563,22	2618,27	2618,27
AUX. ADMON	1024,80	9,58	276,70	256,20	255,90	1823,18	1823,18
AUX. ORG.	919,96	9,58	248,39	229,99	207,51	1615,43	1615,43
JEFE DE OBRA	1330,43	9,58	359,21	332,61	299,34	2331,17	2331,17
DELINEANTE	1330,43	9,58	359,21	332,61	299,34	2331,17	2331,17
SUB-ENCARGADO	1228,29	9,58	331,64	307,07	145,20	2021,78	2021,78
CAPATAZ	1166,76	9,58	315,03	291,69	20,06	1803,12	1803,12
OFICIAL DE 1º	1069,60	9,58	288,79	267,40	29,54	1664,91	1664,91
OFICIAL DE 2º	994,59	9,58	268,54	248,65	47,70	1569,06	1569,06
PEON ORDINARIO	932,57	9,58	251,79	233,14	59,32	1486,40	1486,40