RESOLUCIÓN
TRI/4433/2006, de 15 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Bierkovut, SL, para los años 2006-2008 (código de convenio núm. 0811152).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Bierkovut, SL, suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 31 de mayo de 2006 y de conformidad con lo dispuesto por 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 del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña; el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad i el Decreto 190/2005, de 13 de septiembre, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo e Industria,

Resuelvo:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Bierkovut, SL, para los años 2006-2008 (código de convenio núm. 0811152) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 15 de septiembre de 2006

Salvador Álvarez Vega
Director de los Servicios Territoriales
en Barcelona en funciones

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO
colectivo de trabajo de la empresa Bierkovut, SL para los años 2006-2008

Artículo 1
Ámbito funcional
El presente Convenio colectivo será de aplicación a la empresa Bierkovut, SL, así como a los trabajadores de la misma, cualquiera que sea su fecha de incorporación y con independencia del lugar de prestación de sus servicios, quedando excluidas únicamente las personas que presten sus servicios en puestos de alta dirección.

Artículo 2
Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2006 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2008, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia y/o en el Diario Oficial de la Generalidad.

Artículo 3
Denuncia y prórroga

La representación de la parte que desee la revisión o modificación del presente Convenio deberá efectuar la denuncia al menos con 3 meses de antelación a la fecha de caducidad. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que deberá registrarse en el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales. En este caso todos los conceptos económicos se incrementarán con la aplicación del IPC correspondiente al año anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 4
Incremento y revisión salarial

Para el año 2006 rigen con efectos del 1 de enero las tablas de los anexos 1 y 2.

Que el incremento pactado para el año 2006 es de un 2,7% sobre los conceptos de salario base, plus distancia y desgaste de herramientas. Sobre los conceptos de festividad, nocturnidad y toxicidad el incremento pactado es de un 5%.

Para el año 2007 se pacta un incremento equivalente al IPC real estatal del año 2006, aplicado sobre las tablas del anexo 1.

Para el año 2008 se aplicará un incremento equivalente al IPC, más favorable para los trabajadores, estatal o autonómico sobre las tablas del anexo nº 1.

Artículo 5
Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados con este carácter.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, este quedará sin eficacia y deberá considerarse en su totalidad.

Artículo 6
Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*. Las asignaciones o retribuciones voluntarias que se concedan a partir del 1 de enero de 2006 tendrán carácter de no consolidables y no darán derecho a reclamación si se reducen o suprimen.

Artículo 7
Comisión Paritaria interpretadora del Convenio

Dentro de los 15 días siguientes a la publicación del Convenio se constituirá la Comisión Paritaria.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretar auténticamente el Convenio colectivo, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado y analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio colectivo.

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo mayoritario de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Esta Comisión estará compuesta por 2 vocales empresarios y 2 vocales trabajadores.

Los componentes de la Comisión Paritaria serán elegidos por sus respectivas representaciones, preferentemente si han participado en las deliberaciones de este Convenio colectivo. Dicha Comisión Paritaria se reunirá de forma obligatoria a instancia de cualquiera de las partes, con un previo aviso mínimo de 24 horas. La Comisión estará presidida por el que nombren los miembros de la misma.

Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria del Convenio, a todos los efectos, el sito en Barcelona, Rambla de Sant Josep, 88-94.

Artículo 8
Grupos profesionales

Grupo 0: 654,34 euros

Comprende al personal no cualificado (grupos 1 y 2), de nueva incorporación en la empresa.

Este personal, permanecerá un periodo de 6 meses, tras el cual, pasará de forma automática a ser adscrito al grupo que le corresponda por la función que desarrolle.

Grupo 1
Operario
SB 672 euros

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con máximo grado de dependencia, que no necesitan formación específica, salvo la ocasional en periodo de adaptación, requieren esfuerzo físico:

Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina, enseres y vestuarios.

Trabajo basto sin precisión alguna.

Actividades manuales, etiquetaje, etc.

Carga, transporte, apilamiento y descarga manuales o con elementos mecánicos.

Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación en cadenas de producción, elaboración de pedidos para expedir o almacenar. Actividades complementarias de almaceneros.

Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no necesiten adiestramiento y conocimientos específicos.

Operaciones de montaje, manipulaciones y producción en general.

Todas aquellas que, por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Este grupo profesional mantendrá el "plus de peón" cuantificado en el convenio anterior en 20 euros mensuales.

Grupo 2
Especialista, auxiliar administración
SB 747,19 euros

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación, requieren esfuerzo físico y atención, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Telefonista / recepcionista sin conocimientos de idiomas extranjeros.

Tareas de archivo, registro y calculo o similares.

Tareas de verificación y control de calidad.

Tareas de carga y descarga de productos químicos de cisternas o tanques.

Conducción de máquinas autopropulsadas de elevación, cargo o arrastre (carretilleros).

Labores elementales de laboratorios.

Tareas operativas en máquinas de envasado.

Tareas propias de operadores de sistemas informáticos.

Tareas de comodín entre varios procesos y/o servicios.

Grupo 3
Oficial, oficial administrativo
SB 907,68 euros.

Titulación de Formación Profesional 2 o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con formación especifica en el puesto de trabajo.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y siendo ayudados por otro u otros trabajadores.

Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, etc.).

Funciones de responsabilidad de equipos de trabajo, bajo la dependencia de un jefe de equipo o centro.

Administrativos en general con estudios avanzados en ofimática y/o técnicos de sistema.

Tareas complejas pero homogéneas que implican responsabilidad de mando.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser encuadradas en este grupo.

Grupo 4
Comercial, jefe de equipo,
SB 1.042,24 euros

Formación: titulación académica o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una formación especifica en el puesto de trabajo.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación, y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una área funcional de la empresa.

Grupo 5

Jefe de centro o servicio, licenciados, jefe de RRHH, coordinación y dirección de riesgos laborales

SB 1.221,57 euros

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementada con la experiencia en el puesto de trabajo.

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las actividades propias del desarrollo de la empresa.

Realización de técnicas de alta complejidad e incluso participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Artículo 9

Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, al presente Convenio y a las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa con respecto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 10

Productividad

Ambas partes convienen que la productividad es función tanto del personal como de los factores que corresponden a la Dirección de la empresa y que constituye, mediante la misma, uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida.

Artículo 11

Rendimiento mínimo exigible y óptimo

Se entiende por rendimiento mínimo exigible el definido como correspondiente a una actividad normal con los sistemas internacionalmente conocidos. Asimismo, se deberá determinar un rendimiento óptimo que tenga por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida para que no suponga perjuicio físico o psíquico al trabajador.

La determinación concreta tanto del rendimiento mínimo exigible como la del rendimiento óptimo y la adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en caso de no llegar a un acuerdo se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes.

Una vez establecido el rendimiento mínimo exigible a aquellos trabajadores que no lo alcancen por causas que les sean imputables, se les aplicará el artículo 54.2.e) del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Artículo 12

Normas de trabajo

La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio se establecerán de común acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores. En cualquier caso, las empresas podrán exigir la atención, la vigilancia de la maquinaria, de los útiles, etc.

Artículo 13

Jornada laboral

La jornada laboral en los años 2006, 2007 y 2008 será de 1.800 horas en cómputo anual de trabajo efectivo, se regulará de conformidad con la Ley 4/1983, y se establecerá un calendario de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas entre empresa y trabajadores.

Artículo 14

Horas extraordinarias

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral pactado.

Su realización es voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones establecidas en las disposiciones vigentes en la materia.

Dichas horas extraordinarias se abonarán a precio único, cuya cuantía se refleja para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 15

Vacaciones

15.1 Vacaciones

Todo el personal al servicio de la empresa tendrá derecho al disfrute de un período de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. Preferentemente se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre.

Dentro del primer trimestre del año se establecerán de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador. Una vez fijadas, las empresas no podrán modificarlas unilateralmente.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal ni en víspera.

Artículo 16

Condiciones económicas y estructura salarial

16.1 La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

16.2 No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a la bolsa de vacaciones, traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

16.3 En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

16.4 El presente Convenio establece para cada categoría un salario base que es el que consta en las tablas salariales anexas.

16.5 Complementos por cantidad o calidad de trabajo se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

16.6 Se mantendrán en un complemento *ad personam* denominado plus personal las cantidades que en concepto de retribución voluntaria perciban los trabajadores una vez aplicadas las tablas salariales del Convenio a su entrada en vigor. Dichas cantidades no serán compensables ni absorbibles con ningún otro incremento de convenio, ni tampoco revalorizables anualmente con el incremento que se pacte.

16.7 A partir del 1 de enero de 2007 se establece un plus de asistencia y puntualidad en el trabajo, para los grupos profesionales 1, 2 y 3, en cuantía de 25 euros mensuales. Dicho plus se dejará de percibir por 1 sola falta de asistencia al trabajo o 3 de puntualidad en el período de 1 mes.

Artículo 17

Gratificaciones extraordinarias

Las pagas de junio y Navidad se abonarán a razón de 30 días de la columna correspondiente al salario base.

El pago de dichas gratificaciones deberá realizarse antes del día 20 de los meses de junio y diciembre, salvo que su abono se viniera efectuando prorrateando mensualmente y, en su defecto, en las fechas acordadas con los representantes legales de los trabajadores.

Dichas gratificaciones se abonarán en cuantía proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año.

Artículo 18

Plus de toxicidad

El personal que realice trabajos de manipulación de productos inflamables, tóxicos, explosivos y toda clase de ácidos percibirá durante el tiempo que realice dichos trabajos un plus de 184,78 euros al mes.

Artículo 19

Incapacidad temporal

19.1 Accidente de trabajo y enfermedad

Las empresas abonarán en caso de incapacidad temporal derivada de accidente hasta el

100% del salario real, a partir del mismo día del accidente, con el tope máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo. Durante el período de hospitalización, sea por accidente o enfermedad, se completará el 100% del salario desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiendo acreditarse tales extremos por los facultativos correspondientes.

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria.

Artículo 20
Plus de nocturnidad

Los trabajadores, independientemente de la forma en que fueren contratados, cuando presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus de 9,27 euros al día que se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el referido horario.

Artículo 21
Prendas de trabajo

Las empresas facilitarán anualmente a sus trabajadores las prendas de trabajo necesarias para realizar su actividad.

Las citadas prendas, que serán de buena calidad, así como los distintivos que contengan, serán de obligatorio uso durante la realización de la jornada laboral.

La empresa tendrá a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

Asimismo, al personal que realice tareas que supongan el manejo de material pesado o incisocortante, se le proveerá del correspondiente calzado de seguridad, respetándosele las garantías *ad personam*.

En el caso de tareas realizadas al aire libre, se facilitará a los trabajadores un equipo completo de protección contra la lluvia que incluirá necesariamente impermeable y botas adecuadas.

Las distintas prendas y calzado serán repuestas siempre por la empresa, previa entrega de las mismas, cuando ya no sean adecuadas para su uso. En el supuesto, que por cualquier motivo no puedan ser entregadas, se repondrán las mismas, si bien se deducirá su precio/coste en nómina.

Artículo 22
Derechos sindicales

a) Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquella, que deberá conceder cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

b) La empresa permitirá en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal que estas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas.

c) Cobro de cuota

La empresa estará obligada al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito. Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

d) Se reconocen las secciones sindicales de empresa.

Artículo 23
Permisos

22.1 Permisos retribuidos

En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de 15 días naturales.

En los casos de fallecimiento, nacimiento de hijos o enfermedad grave con hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido el permiso retribuido en 3 días, y en el supuesto de traslado queda establecido en 5 días, siempre que con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial o que dentro del mismo suponga un tiempo superior a 6 horas utilizando los servicios públicos normales.

Asimismo, se concederá 1 día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

Artículo 24
Duración del contrato y ascensos

24.1 El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquel así lo solicite.

24.2 Es deseo de las partes firmantes que pueda fomentarse el empleo estable. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

24.3 La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para técnicos titulados y de 4 meses para los demás trabajadores.

24.4 La promoción se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación de los trabajadores de la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o delegados del personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 25
Acuerdo interprofesional de Cataluña

A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y empresas, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el Acuerdo interprofesional de Cataluña de 7 de noviembre de 1990, publicado en el Diario Oficial de la Generalidad de 23 de enero de 1991, subordinándose su operatividad a la publicación del correspondiente reglamento de funcionamiento y posterior constitución del Tribunal Laboral, previsto en el artículo 3.1 del citado acuerdo.

En lo relativo a salud laboral y formación profesional, ambas partes aceptan el contenido del acuerdo y desarrollan el mismo en función de las características específicas del sector.

En relación con la salud y seguridad laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos CCOO y UGT y la patronal Fomento de Trabajo Nacional, de fecha 7 de noviembre de 1990.

En consecuencia, ambas partes en representación de trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del presente Convenio, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión de contratos de trabajo) y 51 (resolución del contrato de trabajo) del Estatuto de los trabajadores, en la nueva redacción dada al mismo en la Ley 11/1994, del Estatuto de los trabajadores, de 19 de mayo.

Artículo 26
Preaviso

De acuerdo con lo previsto en el artículo 49.d) del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, el trabajador que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con el plazo previsto en su contrato y, en defecto de este, con 15 días de antelación, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de la liquidación final un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 27
Régimen disciplinario

27.1 Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el

Convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, y se clasifican en leves, graves y muy graves.

27.2 Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de 1 mes.

2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo, y su causa.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7. Faltar al trabajo 1 día, sin causa justificada, en el período de 1 mes.

27.3 Son faltas graves:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de 1 mes.

2. Faltar 2 días al trabajo, durante 1 mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 28.2, siempre que falte la notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 28.2.2), que haya abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 28.2.3), o falta al trabajo sin causa justificada; o que de los descuidos o negligencia en la conservación del material (artículo 28.2.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas injustificadas de sus compañeros de trabajo.

27.4 Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o más de 20 faltas durante 1 año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 6 meses, o 10 días alternos durante 1 año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o los compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de 1 trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 28
Privación de libertad

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si este fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 29
Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días, postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días, inhabilitación definitiva para el ascenso, despido.

En cualquier caso, la empresa estará obligada a comunicar a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al propio afectado, toda sanción que imponga.

Artículo 30
Prescripción

Las faltas de los trabajadores prescriben a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 31
Acoso sexual

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 28, en función de la gravedad del hecho.

Artículo 32
Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo de empresa, regirá el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones generales.

Anexo 1

Tablas salariales 2006

C: categoría; S: salario; PD: plus de distancia; DU: desgaste útiles; TB: total bruto.

C	S	PD	DU	TB
Grupo 0	654,34	104,59	7,72	766,65
Grupo 1	672,00	104,56	7,72	784,28
Grupo 2	747,19	104,56	7,72	859,47
Grupo 3	907,68	104,56	7,72	1.019,96
Grupo 4	1.042,24	104,56	7,72	1.154,52
Grupo 5	1.221,57	104,56	7,72	1.333,85

Anexo 2

Precio mes turnicidad	39,73
Precio mes toxicidad	184,78
Precio día nocturnidad	9,27
Precio festividad	23,18
Precio unidad dieta	7,55
Plus personal peón grupo 1	20,00
Precio hora extra grupos 0, 1 y 2	7,77
Precio hora extra nocturna grupos 0 y 1	8,93
Precio hora extra tóxica grupo 2	9,97
Precio hora extra tóxica y nocturna grupo 2	11,13
Precio hora extra grupo 3	9,35
Precio hora extra tóxica grupo 3	11,12
Precio hora extra tóxica y nocturna grupo 3	12,28
Bolsa de vacaciones	
Junio	82,33
Diciembre	82,33

(06.334.146)

*