

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

15696 *Resolución de 1 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Yemas de Santa Teresa, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Yemas de Santa Teresa, S.A. (Código de Convenio n.º 9018162), que fue suscrito, con fecha 16 de junio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las Delegadas de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 1 de octubre de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA YEMAS DE SANTA TERESA, S.A.

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa Yemas de Santa Teresa, S.A. y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa.

Artículo 3. Ámbito territorial y temporal.

El presente convenio será de aplicación en los centros de trabajo con los que cuenta la empresa en las provincias de Ávila y Madrid, o en cualquiera otra que en el futuro pudiera ser aperturado.

Con independencia de su publicación en el boletín oficial correspondiente, este convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 2010, siendo su duración de tres años, es decir, hasta el 31 de mayo de 2013.

Si llegado el término de vigencia del convenio, éste no fuera denunciado por ninguna de las partes, previamente y por escrito, con una antelación de al menos diez días, se entenderá prorrogado por otro año.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

A los fines previstos en el artículo 91 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del estatuto de los trabajadores, se crea una Comisión Paritaria del convenio, compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa, quienes designarán entre sí dos secretarios.

Funciones:

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la comisión paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones le sean sometidos por las partes, tanto en conflictos individuales como colectivos.

El domicilio se establece en la calle Río Duero, 7, del Polígono Industrial Las Hervencias, en Ávila.

Procedimiento:

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la comisión paritaria a través de la empresa y trabajadores firmantes del convenio.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas pactadas en este convenio forman un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Las retribuciones que se establecen en este convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, aunque fueren de distinta naturaleza o respondieran a diferente causa.

Los aumentos de retribuciones que en el futuro puedan producirse por disposiciones legales de carácter general, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en este convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen las actualmente pactadas, consideradas también globalmente y en su totalidad; en caso contrario serán absorbidas por éstas.

Artículo 6. *Garantías «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente «ad personam».

Artículo 7. *Normas de carácter subsidiario.*

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y cuantas disposiciones sean de aplicación.

Artículo 8. *Contratación. Periodo de prueba. Ceses.*

A) Contrato eventual por circunstancias de la producción: sin perjuicio de los contratos temporales que la empresa pueda concertar conforme a la normativa vigente, podrá celebrar también contratos eventuales cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de aquella. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses en un periodo de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de ambas partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

B) Conversión de contratos temporales en indefinidos: los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio podrán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente y la que en el futuro pueda promulgarse.

C) Periodo de prueba: en toda contratación del personal podrá fijarse, siempre que se pacte por escrito, un periodo de prueba cuya duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para el resto del personal.

D) Requisito previo al cese: la empresa, cuando llegado el término de vigencia del contrato temporal decida extinguirlo, deberá preavisar por escrito al trabajador con, al

menos, 15 días de antelación. El trabajador podrá examinar la liquidación en las dependencias de la empresa para que él mismo pueda comprobar si es correcta o no. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida obligará a la empresa a abonar con la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

E) Cese voluntario: el trabajador podrá desistir por decisión propia de la relación laboral en cualquier momento, sin más requisito que el preaviso por escrito con quince días de antelación. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 9. *Regulación salarial.*

La retribución para el año 2010, será la pactada en la hoja anexa al presente convenio. La retribución anual que se expresa, viene referida a un total de 1.800 horas de trabajo al año.

La retribución para 2011 y 2012 será la resultante de incrementar la del año anterior en el mismo porcentaje en que lo haya hecho el I.P.C. real de ese mismo año, salvo que las partes negocien un incremento diferente.

Las categorías profesionales de los distintos departamentos de la empresa son las establecidas en la tabla salarial anexa al presente convenio.

Artículo 10. *Anticipos.*

La empresa concederá anticipos sobre el salario a los trabajadores que lo soliciten con el límite máximo de una mensualidad.

Artículo 11. *Antigüedad.*

A partir de la entrada en vigor de este convenio, los aumentos por tiempo de servicio consistirán en trienios por importe de 300 € euros anuales cada trienio, igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cuatro trienios.

No obstante lo anterior, los trabajadores que en la indicada fecha de entrada en vigor hubieran devengado ya uno o más trienios, consolidarán los mismos en un importe equivalente al 6% del salario base que en este convenio se fija a su respectiva categoría profesional, sin que en ningún caso puedan superar los aumentos por años de servicio el 25% del salario base a los 15 años de antigüedad, ni el 40% del salario base a los 25 años o más de antigüedad.

Los trienios que se encuentren en trance de adquisición a la entrada en vigor de este convenio se abonarán conforme a la cantidad de 300 € euros anteriormente expresada.

Ningún trabajador podrá percibir más de cuatro trienios, salvo que los tuvieran ya devengados en cantidad superior a cuatro con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 12. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias serán dos: la de verano y la de Navidad. Su importe será equivalente a treinta días de salario base, antigüedad y plus convenio. Se abonarán en las siguientes fechas:

Verano: 15 de julio.

Navidad: 20 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el curso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

La empresa procurará minimizar en todo lo posible las horas extraordinarias, sin perjuicio de acudir a ellas cuando resulte necesario en períodos punta de producción, o deriven de ausencias imprevistas, pedidos inesperados u otras circunstancias relacionadas con la actividad que realiza la empresa, además de las que fueren imprescindibles para la reparación de siniestros u otros daños urgentes y extraordinarios.

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo que las partes acuerden su retribución conforme al valor de la hora ordinaria. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo que se establece en el artículo siguiente respecto de los días de fiesta trabajados.

Artículo 14. Jornada laboral.

La jornada laboral anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo, equivalente a un promedio de cuarenta horas semanales, si bien para el cálculo de horas extraordinarias y a los demás efectos la jornada de trabajo efectivo se calculará siempre en cómputo anual.

Dentro de este cómputo estarán comprendidos los 15 minutos de pausa (bocadillo) que se considerarán como de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Atendidas las peculiaridades de su actividad artesana sujeta a producción discontinua y variable, la empresa podrá establecer la jornada de trabajo en régimen de flexibilidad, en cómputo anual, distribuida con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que en el horario así establecido no se excedan las 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Por tratarse de una industria exceptuada del cumplimiento del descanso dominical, se prestará trabajo en domingos y festivos. Los domingos serán compensados por tiempo equivalente de descanso, de tal modo que se respete el descanso semanal de día y medio ininterrumpido. En cuanto al abono o, en su caso, descanso compensatorio de las fiestas trabajadas, se estará en primer lugar al mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Cuando no sea posible llegar a un acuerdo, las fiestas no disfrutadas deberán ser abonados proporcionalmente a las horas trabajadas en ese festivo en base a las siguientes cantidades calculadas para 8 horas:

Desde el 1 de mayo de 2.010: 33 €.

Desde el 1 de enero de 2.011: 37 €.

Desde el 1 de enero de 2.012: 41 €.

Desde el 1 de enero de 2.013: 45 €.

Artículo 15. Vacaciones.

El personal afectado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración durante el transcurso del año.

La empresa, por necesidades del servicio, podrá fraccionar el disfrute de las vacaciones en dos periodos de 15 días cada uno.

De los dos períodos en que la empresa podrá fraccionar las vacaciones, uno de ellos deberá quedar comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. El otro período de quince días será disfrutado en las fechas que designe la empresa en función de las necesidades productivas.

Para el disfrute de las vacaciones se fijarán sistemas de rotación y en caso de que no haya acuerdo entre los trabajadores o entre los trabajadores y la empresa, se atenderá al criterio de preferencia en la elección por antigüedad.

Artículo 16. Descanso semanal.

Todos los trabajadores tendrán al menos día y medio ininterrumpido de descanso semanal obligatorio y retribuido, que será efectivamente disfrutado, sin que sea compensable de ningún modo, económicamente.

Se podrá pactar, individual o colectivamente, el descanso semanal de dos días, respetándose siempre el cumplimiento de los límites de jornada anual, semanal y diaria previsto anteriormente.

Artículo 17. Movilidad funcional.

A efectos de movilidad funcional, se consideran categorías equivalentes las incluidas en los grupos siguientes:

- A) Personal fabricación membrillo, personal fabricación huevo hilado, ayudante obrador, repartidor Ávila, mozo almacén.
- B) Auxiliar administrativo, operador de telemarketing, promotor de ventas.
- C) Repartidor Ávila, repartidor Madrid.

En cuanto a la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a categorías equivalentes se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

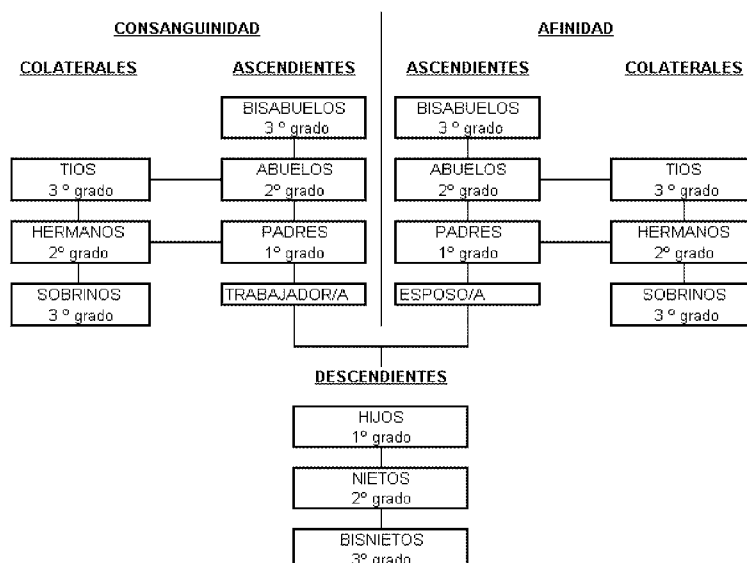
Artículo 18. Permisos y licencias.

1) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse a provincia distinta de aquella en la que resida, la duración del permiso se ampliará en dos días.

En el supuesto de que este permiso se quiera acumular al permiso por paternidad deberá ser disfrutado inmediatamente después del nacimiento del hijo y solo podrá ser disfrutado en una fecha distinta si previamente se ha pactado con el empresario.

C) Dos días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.



- D) Un día por boda de padres, hijos, hermanos o nietos.
- E) Un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a dos si el nuevo domicilio se encontrase a más de veinte kilómetros de distancia respecto al anterior.
- F) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, o para la donación de sangre. Cuando conste en norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta 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 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del 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.
- G) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- I) Asimismo, la empresa otorgará los permisos retribuidos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir a exámenes, siempre que se estén cursando con regularidad los estudios para la obtención de un título académico o profesional. La duración de estos permisos será por el tiempo indispensable para la realización del examen, y sólo procederá su concesión si concurren las dos condiciones siguientes: que se acredite la efectiva realización del examen y que en las convocatorias ordinarias o extraordinarias anteriores se hayan aprobado al menos el 50% de los exámenes realizados.
- J) Por asistencia a consulta del médico de cabecera, hasta veinticinco horas en el curso del mismo año natural, o por el tiempo necesario si la consulta es a médico especialista. En ambos casos, se requerirá aviso previo con dos días de antelación, salvo urgencia acreditada, y posterior justificación documental de la consulta realizada.
- K) Un día como máximo cada año natural para la realización de gestiones administrativas o burocráticas, con aviso previo de al menos cuarenta y ocho horas, y posterior justificación documental de la gestión realizada.

2) Todo trabajador, avisando con al menos un mes de antelación, podrá solicitar hasta cinco días de permiso no retribuido cada año natural, siempre que concorra causa justificada para ello. La concesión del permiso queda condicionado a las necesidades del servicio, libremente apreciadas por la empresa. En ningún caso se podrá solicitar este permiso para su disfrute en un día anterior o posterior al que corresponda de descanso semanal, vacaciones, «puentes» o festivos.

3) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad y previo acuerdo con el empresario, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en un total de quince jornadas completas, que deberán ser las inmediatamente siguientes a la finalización del descanso por maternidad y deberá ser solicitado por escrito y con una antelación mínima de 15 días.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 19. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, cualquiera que haya sido la duración de ésta.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de esta empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá serles limitado su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de categoría equivalente, tal y como aparecen relacionadas a efectos de movilidad funcional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. A estos efectos, se atenderá a la equivalencia de categorías que en este convenio se contiene en relación con la movilidad funcional.

6. Los conductores-repartidores a quienes les fuera retirado temporalmente el permiso de conducir pasarán durante todo ese período a la situación de excedencia forzosa.

Artículo 20. *Ropa de trabajo.*

La empresa proveerá al personal de las prendas necesarias para el desarrollo de su trabajo, que serán repuestas cuando sea necesario. Los trabajadores deberán cuidar diligentemente de la conservación y limpieza de dichas prendas.

Artículo 21. *Póliza de seguro colectiva.*

La empresa deberá concertar una póliza del seguro colectivo que cubra, a favor de todos sus trabajadores, las siguientes contingencias y por la cantidad que se indica: por muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en grado de total para la profesión habitual (excluida la parcial), absoluta o gran invalidez, reconocida así por la correspondiente entidad gestora de la seguridad social, 12.000 €.

Artículo 22. Incapacidad temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, iniciada con posterioridad a la vigencia de este convenio, percibirán con cargo a la empresa, a partir del primer día de encontrarse en dicha situación, la cantidad necesaria hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación de la seguridad social. La mejora aquí establecida no podrá tener una duración superior a dieciocho meses, ininterrumpidos o no, en el período de los treinta y seis meses siguientes al inicio del primer proceso de incapacidad temporal, independientemente de que los segundos o posteriores procesos estén relacionados o no con el primero.

Artículo 23. Seguridad e higiene.

En materia de seguridad e higiene se estará íntegramente a lo establecido en la normativa que resulte de aplicación en cada momento.

Régimen disciplinario**Artículo 24. Faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

La enumeración de faltas que seguidamente se efectúa tiene carácter puramente enunciativo, por lo que podrán ser sancionados otros hechos u omisiones que impliquen incumplimiento de las obligaciones que afectan al trabajador, aunque no aparezcan incluidas en tal enumeración.

Artículo 25. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el mismo mes natural. Si en conjunto superan los 40 minutos se considerará falta grave.
2. Faltar al trabajo un día sin causa justificada. Cuando hubiera tenido que relevar a un compañero, o cuando como consecuencia de la ausencia se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, se estimará grave.
3. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. Pequeñas y esporádicas faltas de aseo o limpieza personal, que no generen quejas o protestas de los compañeros.
5. No atender al público, clientes, proveedores, visitas, etc., con la corrección y diligencias debidas.
6. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, siempre que, por el tono o contenido de la discusión, no deba calificarse como falta grave o muy grave.
7. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
8. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o material de la empresa.

Artículo 26. Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. De seis a diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el mismo mes natural, o más de diez en el curso de dos meses naturales consecutivos o tres alternos.
2. Dos faltas consecutivas e injustificadas de asistencia al trabajo, o hasta cuatro alternas, cometidas en un período de quince días laborables. Bastará una sola falta cuando

hubiera tenido que relevar a un compañero, o cuando como consecuencia de la ausencia se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de cierta consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de algún accidente, esta falta será considerada como muy grave.

4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la actitud de desobediencia se mantuviera persistente, o si implicase perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

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

7. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para la instalaciones, será considerada como falta muy grave.

8. Fumar dentro de las dependencias de la empresa, ya sea en las tiendas, el obrador, el almacén o cualquier línea de fabricación de la empresa.

9. El descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

10. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

11. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma.

12. Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral.

13. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias tóxicas, cuando tal estado sea detectable por los síntomas que le acompañan.

14. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, oportunamente sancionada, cometida en el plazo de los seis meses siguientes a la comunicación de la sanción.

Artículo 27. *Faltas muy graves.*

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el mismo mes natural, o más de veinte en el curso de dos meses naturales consecutivos o cuatro alternos.

2. Tres faltas consecutivas e injustificadas de asistencia al trabajo, o más de cuatro alternas, cometidas en un período de quince días laborables.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa, e incluso a cualquier persona si es realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio fuera de ellas; así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, o realizar actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, ya sea personalmente o a través de persona con la que conviva.

4. Simular la presencia de otro compañero, firmando o fichando por él.

5. La simulación de enfermedad o accidente, o cualquier actuación dirigida a prolongar la situación de baja..

6. La realización de trabajos por cuenta ajena cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral. Habida cuenta de la mejora voluntaria establecida para tal situación en este convenio, se entenderá siempre que concurre esta falta cuando el trabajador que se encuentre de baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, incluso aunque no impliquen riesgo de prolongación de la baja.

7. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez habitual o la drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo, con independencia de los perjuicios que cause.

9. Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

10. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

11. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los compañeros, jefes o subordinados, o a sus familiares, o a clientes de la empresa.

12. Originar frecuentemente riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. El no utilizar, cualquiera que sea la causa, las prendas y medios de protección puestos a su disposición para la prevención de accidentes laborales, o incumplir las normas o instrucciones facilitadas con igual finalidad.

14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, aunque sea por breve tiempo. A estos efectos, se considerará en todo caso como puesto de responsabilidad aquél cuyo desempeño resulte trascendente para la obtención de la producción diaria o para poner ésta a disposición de algún cliente en el momento en que le es necesaria.

15. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, productos o documentos de la empresa, aunque sea por imprudencia.

16. La reiteración o reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, oportunamente sancionada, cometida en el plazo de los seis meses siguientes a la comunicación de la sanción.

Artículo 28. Sanciones.

Las sanciones a imponer por la comisión de faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Artículo 29. Prescripción.

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas 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.

Artículo 30. Acción sindical.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitiendo que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los derechos y garantías de los delegados de personal serán los que se expresan en la ley orgánica de la libertad sindical y en el estatuto de los trabajadores.

Cuota sindical:

Los trabajadores podrán solicitar de la empresa el descuento en nómina de la cuota sindical. Esta solicitud deberá realizarse por escrito haciendo constar la cantidad a deducir mensualmente, la central sindical y el número de cuenta de la misma donde la empresa haya de ingresar las cuotas retenidas a sus afiliados.

Horas sindicales:

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Podrán acumularse las horas del delegado de personal, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Los delegados de personal serán informados con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, de crisis o regulaciones de empleo, ceses colectivos totales o parciales, definitivos o temporales, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Igualmente, emitirán informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Disposición final.

El presente convenio ha sido suscrito, de una parte por la representación legal de la empresa y, de otra, por los representantes legales de los trabajadores.

Disposición adicional. *Igualdad y no discriminación.*

En materia de igualdad y no discriminación se conviene:

1) Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en todas las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

2) Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad en el acceso a los cursos de formación que la empresa pueda impartir, ya sea directamente o mediante el concurso de terceros.

3) La empresa no podrá condicionar la promoción de los trabajadores a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, edad, filiación política o sindical, y respetará la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y de la mujer, sin discriminación alguna fundada en las causas antes relacionadas o en cualquiera otra.

4) La prestación de un trabajo de igual valor será retribuida con salario del mismo importe, sin discriminación alguna, con absoluto respeto al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, o afiliación sindical.

5) La empresa se compromete expresamente a remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

6) Corresponderá al los representantes legales de los trabajadores velar por el cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo.

TABLA SALARIAL

Categorías	Salario bruto anual — €
Personal de producción:	
Director de producción	37.500
Jefe de obrador	24.000
Encargado producción	16.500
Oficial de primera obrador	13.650
Ayudante de obrador	11.400
Personal fabricación huevo hilado	11.400
Personal fabricación membrillo	11.400
Personal de venta:	
Director comercial	37.500
Gerente de tiendas	25.000
Comercial	24.000
Encargada tienda	17.500
Promotor de ventas	13.100
Dependiente	12.050
Operador telemarketing	12.050
Personal administrativo:	
Director de administración	37.500
Oficial administrativo	16.500
Responsable de calidad	15.450
Auxiliar administrativo	12.050
Personal subalterno:	
Repartidor Madrid	17.500
Jefe de almacén	17.500
Repartidor Ávila	11.400
Mozo de almacén	11.400
Personal limpieza	10.800