



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Director: Jaime Celada López

ADMN. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA - CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

117

FECHA: 11 de enero de 2017

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la
empresa INDUSAL CENTRO, S.A. (01.01.2016 a 31.12.2018)

EXPEDIENTE: 19/01/0100/2016

C.C.: 19000722011994

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa INDUSAL CENTRO, S.A. (código 19000722011994) para el periodo 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2018, que tuvo entrada el 2 de diciembre de 2016 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y subsanado el 5 de enero de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 24/10/2015); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (B.O.E. de 12/06/2010); en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (D.O.C.M. de 16/07/2015); en el Decreto 99/2013, de 28 de



noviembre (D.O.C.M. de 04/12/2013) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, a 19 de enero de 2017. El Director Provincial, Máximo Daniel Viana Tejedor

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSAL
CENTRO Y SUS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO
DE GUADALAJARA.
(AÑOS 2016, 2017 Y 2018)

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

El presente convenio se concierta entre los representantes legales de la empresa INDUSAL CENTRO, S.A., de una parte y de otra, el Comité de empresa en representación de los trabajadores.

CAPÍTULO I

ART. 1- AMBITO DE APLICACIÓN- El presente Convenio Colectivo, será de aplicación



a todo el personal que presta sus servicios en la empresa INDUSAL CENTRO S.A. en el centro de trabajo que tiene establecido en Guadalajara y su provincia, o aquellos otros que pudieran establecerse.

ART. 2- AMBITO TERRITORIAL- El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo que INDUSAL CENTRO S.A. tiene en Guadalajara, con las excepciones a que se refieren los artículos 1. 3 apdo. c) y 2.1.apdo a) del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 3- VIGENCIA- El presente Convenio tendrá una duración de tres años comenzando su vigencia el día 1 de Enero de 2016 y finalizando el 31 de Diciembre de 2018. A los efectos previstos en el artículo 86 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio se entiende denunciado desde el día de su firma.

Expirada la duración pactada y hasta que no se logre acuerdo expreso sobre el que hubiese de sustituirle, se mantendrá en vigor hasta la firma del nuevo Convenio.

El pago de los atrasos, consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se realizará dentro de los dos meses siguientes a la firma del mismo.

ART. 4- PRÓRROGA Y DENUNCIA- La denuncia será automática al término de la vigencia del Convenio, sin que ninguna de las partes tenga que denunciarlo con antelación. Asimismo, mantendrá su vigor hasta la firma de un nuevo Convenio.

ART. 5- GARANTÍAS "AD PERSONAN"- Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam". Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

ART. 6- COMPETENCIAS- La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo técnico y práctico, corresponde a la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la dirección de la Empresa, los representantes legales de los trabajadores, tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y



racionalización del trabajo.

ART. 7- MOVILIDAD DEL PERSONAL- En cuanto a la movilidad del personal se estará exclusivamente a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 8- TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR. INGRESO Y PROMOCION- La realización de trabajos de superior categoría no implicara ascenso a la misma, sin perjuicio de percibir la retribución superior correspondiente, en todos los conceptos.

El Empresario comunicará al Comité de Empresa, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben de reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Las Empresa, siempre que sea posible, procurarán cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

Para ascender a una Categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

1. Titulación adecuada.
2. Conocimiento del puesto de trabajo.
3. Historial profesional.
4. Haber desempeñado función de superior categoría.
5. Superar, satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
6. La permanencia en la Categoría.

En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.



ART. 9- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA- Al trabajador cuya capacidad se viera disminuida y reconocida dicha situación por el servicio médico, la Empresa procurará destinarlo a trabajos adecuados a su capacidad de conformidad con el certificado de aptitud para el puesto expedido por el Servicio de Vigilancia de la Salud , respetando las condiciones económicas generales de su categoría.

ART. 10- RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO- A todos los trabajadores que estén en situación de incapacidad laboral transitoria, se les reservará el puesto de trabajo de su categoría profesional correspondiente.

ART. 11- JORNADA DE TRABAJO- La jornada de trabajo será de 1770 horas efectivas para los tres años de vigencia de este Convenio. La jornada laboral semanal será la pactada con los delegados sindicales en el calendario anual. Durante la jornada ordinaria se tendrá derecho a 20 minutos de bocadillo, computándose como tiempo efectivo de trabajo 10 minutos, siendo aportados los otros 10 minutos por los trabajadores.

La empresa tendrá que comunicar al personal afectado y a los representantes legales de los trabajadores el cambio de turnos con quince días de antelación.

Estos turnos serán siempre rotativos semanalmente.

ART. 12- FESTIVOS- Se considerarán festivos todos los días marcados por el decreto de la Junta de Castilla la Mancha más los dos días de fiesta local.

Los días 1 de enero, y 25 de diciembre en ningún caso podrá trabajarse. Los días 1 de mayo y 15 de agosto si por necesidades de producción hubiera que trabajarlos se considerarán como horas extras estructurales abonándose la hora al precio de 19,05.- euros o se compensarán con dos días de descanso por cada día trabajado, dentro del año en curso.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán un plus por día trabajado que será el equivalente al 30% del plus Festivo correspondiente a su categoría y la hora tope de salida del turno de tarde serán las 20.00.

Se establece un plus de festivo con los siguientes importes:

Especialista	64,61 euros
--------------	-------------



Peón 55,07 euros

ART. 13- VACACIONES- Las vacaciones para todo el personal afecto a este Convenio, serán de 33 días naturales y se disfrutarán al menos 27 días ininterrumpidos en el periodo comprendido entre la última semana (completa) del mes de Junio y el 30 de Septiembre. Los días restantes se disfrutarán preferentemente en el mes de Diciembre.

Cuando las vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones de la empresa coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 Y 48. bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

*GRATIFICACIÓN por vacaciones.

Para el personal que disfrute de sus vacaciones se genera una gratificación de 10 días de salario base.

La citada gratificación se cobrara en el mes siguiente al de disfrute de las vacaciones y en un solo pago anual.

Las citadas cantidades siempre serán proporcionales al tiempo de permanencia en la empresa, siendo las mismas para el periodo completo de vacaciones y siendo el tope el salario base de cada categoría.

ART. 14- LICENCIAS- 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) Durante tres días, en los casos de nacimiento de hijo, intervención quirúrgica, hospitalización o fallecimiento de cónyuge ó parejas de hecho (legítimamente constituidas), hijo, padre o madre, nietos, hermanos, cuñados y abuelos del trabajador y su cónyuge. Si por causa de este evento el trabajador necesitase



realizar algún desplazamiento se ampliará a dos días más.

c) En las circunstancias de fallecimiento accidente y enfermedad grave, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tal y como dispone el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

d) Dos días por intervención quirúrgica que requiera internamiento o fallecimiento de tíos y sobrinos con relación de consanguinidad o afinidad.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Un día por boda de padres, hijos, hermanos y abuelos por consanguinidad o afinidad.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) El trabajador, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo que puede dividir en dos fracciones. Este derecho puede sustituirse por una reducción de media hora con la misma finalidad o bien acumulando en jornadas completas en los términos que se establecen en el párrafo siguiente. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso que ambos trabajen, pero no podrá ser disfrutado simultáneamente por ambos,. Los trabajadores que opten por la acumulación de la lactancia, previamente al disfrute de este permiso habrán consumido las vacaciones del año en curso y las del año anterior si tuvieran pendientes, de manera que, el disfrute de estas vacaciones comenzará al día siguiente a la finalización del permiso de maternidad o paternidad. Esta acumulación no se producirá cuando el otro progenitor no realice una prestación de servicios por cuenta ajena o, en el caso del padre, coincida con la suspensión del contrato por maternidad. El ejercicio de la posibilidad de acumular se entiende a la hora de ausencia al trabajo.

j) Quien por razones de tipo legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

k) En caso de asistencia a la consulta médica del seguro de enfermedad, por el tiempo necesario, hasta un límite de 20 horas anuales para el médico de cabecera preavisando con 24 horas salvo casos de urgencia.

Sin límites de horas, en caso de asistencia a la consulta especializada de la Seguridad Social.

En ambos casos se entregará justificante de asistencia médica.



l) Cuando se tenga que concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales, formación académica o profesional.

m) El personal de la Empresa INDUSAL CENTRO disfrutará de 4 días por asuntos propios. Dichos días no podrán acumularse con el periodo vacacional o puentes. Para su disfrute el trabajador preavisará a la empresa con una antelación mínima de 72 horas. Habrá un máximo de dos personas librando por día y turno. Estos días no tendrán la consideración de horas de trabajo

En todo caso lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

ART. 15- EXCEDENCIAS

1. Forzosa

a) En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar del trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

b) Se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical de ámbito Local, Provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

c) El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

d) En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante, y así como en el caso de maternidad, el trabajador que lo sustituya será mediante contrato de interinidad, que podrá rescindirse cuando deba producirse el reingreso de aquel.

2. Voluntaria

a) Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año.

b) La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido dos años, desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador.

c) Los trabajadores tienen derecho a una excedencia al nacimiento de un hijo y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado.



d) Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniere disfrutando.

e) Las contrataciones para suplir los trabajadores en Excedencia serán por contratos de interinidad con el fin de que el trabajador al término de su excedencia se pueda incorporar inmediatamente.

La excedencia podrá ser prorrogada hasta el tiempo máximo establecido en este convenio.

3. Licencia no retribuida

Quienes lo deseen siempre que se tenga una antigüedad al menos de un año, podrán solicitar hasta dos meses de excedencia, no coincidente con el periodo de Navidad, Semana Santa y los meses de Julio, Agosto y septiembre, salvo causa justificada. La solicitud deberá hacerse con una antelación de treinta días, salvo casos de urgente necesidad.

La empresa no está obligada a cotizar a la Seguridad Social por ningún concepto. El trabajador se incorporará a su puesto de trabajo de manera automática al día siguiente de la finalización de esta licencia, con las mismas condiciones económicas de antigüedad, etc, que tenía el día anterior al inicio de la licencia.

ART. 16- JUBILACIÓN- En materia de jubilación anticipada se estará a lo que la Ley marque en cada momento. Por parte de empresa se intentará en todo momento dar las máximas facilidades en cada supuesto de jubilación anticipada.

CAPITULO II

RÉGIMEN ECONÓMICO

ART. 17- SALARIO CONVENIO- El salario Convenio para el año 2016 será para cada categoría, el fijado en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I de este Convenio.

ART. 18-REVISIÓN SALARIAL-, Para el año 2017 el salario será el que se adjunta en el ANEXO II y que responde a la tabla de 2016, incrementándose en un porcentaje del 1%.

Para el año 2018 el salario será el que se adjunta en el ANEXO III y que responde a la tabla de 2017, incrementada en un porcentaje del 1,3%.

Todos los conceptos económicos o salariales previstos en este convenio, excluidos



la antigüedad y la ayuda escolar, se actualizarán e incrementarán su valor en igual cuantía que los citados anexos salariales. Con respecto a las horas extras, su incremento se recoge en el artículo 21 de este Convenio.

ART. 19- ANTIGÜEDAD- Se abonará un complemento personal anual por antigüedad fijado en quinquenios en base a la siguiente escala.

- Primer quinquenio: 481,29.-€
- Segundo quinquenio: 187,51.-€
- Tercer quinquenio: 156,15.-€

ART. 20- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS- Todo personal afecto a este Convenio, percibirá las siguientes gratificaciones denominadas de “verano o julio” y “Navidad” en la cuantía de 30 días de salario más antigüedad.

Se establece como fecha limite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- a) Gratificación de verano o Julio: 15 de julio
- b) Gratificación de Navidad: 20 de Diciembre

ART. 21-HORAS EXTRAORDINARIAS- Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Cada hora que se realice por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria, se abonará de acuerdo con la siguiente tabla:

	2016	2017	2018
Especialista	11,49€	11,60€	11,75€
Peón	9,30€	9,39€	9,51€

No obstante, lo anterior el trabajador de acuerdo con la empresa optará entre cobrarlas o compensarlas con descansos, acumulándolas quincenal o mensualmente.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de hacerse, se registrarán día a día, y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal de las mismas.



En ningún caso, podrán realizarse más de nueve horas diarias y efectivas, y el exceso de existir, se considerarán "horas extraordinarias".

Se consideraran horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se produzcan por exceso de demanda de clientes estables a los que se les presta servicio diariamente con una antigüedad de servicio de mas de dos meses.

ART. 22-PLUS DE TRANSPORTE- Todo el personal de la empresa INDUSAL CENTRO S.A.; cobrará todos los meses la cantidad de 27,90.- euros dicho plus se vendrá a percibir por los doce meses del año.

ARTICULO 23- PLUS ENCARGADA DE SECCION- Los operarios que organicen las secciones de trabajo de costura o secadores percibirán una compensación económica de 1.277,27 euros brutos año, distribuidos en catorce mensualidades. En el momento en que dejen de ocupar estos puestos, cualquiera que fuera la razón, dejaran de percibir la citada cantidad. Este complemento lo percibirán también aquellos trabajadores que ocupen circunstancialmente estos puesto durante una o mas jornadas, y, en este caso, se les abonará proporcionalmente al tiempo que lo ocuparen.

CAPITULO III

MEJORAS CARÁCTER SOCIAL

ART.24.- ENFERMEDAD COMÚN, PROFESIONAL Y ACCIDENTE E INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS-

- a. En caso de IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, a partir del primer día, la empresa abonará al trabajador accidentado, un suplemento de hasta el 100% de su Salario Convenio más antigüedad, en el momento de la baja.
- b. IT derivada de enfermedad común:
 1. En el caso de enfermedad común el trabajador percibirá el 85% de su salario convenio más antigüedad a partir del día treinta de la baja.
 2. En caso de intervención quirúrgica con ingreso hospitalario como mínimo de 3 días, la empresa abonará al trabajador un suplemento de hasta el 85% hasta el día veintavo de baja y a partir de dicho día el 100% del salario de convenio más antigüedad.

ART. 25 VIGILANCIA DE SALUD LABORAL- La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la



forma, métodos y procesos que deban observarse para su prevención. Asimismo, se informara a los Delegados de Prevención.

La empresa se compromete a realizar los reconocimientos médicos necesarios de acuerdo con la Ley de salud Laboral.

En lo no redactado en este artículo se estará de acuerdo con lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

ART. 26-ROPA DE TRABAJO- Las empresas facilitarán gratuitamente a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuado, de dos piezas, así como el calzado para el desempeño de su tarea, tantas prendas como sean necesarias al año (como mínimo un uniforme completo con su correspondiente calzado cada año).

ART. 27- INGRESOS- Quienes hubiesen desempeñado funciones eventuales, temporales o interinos, ocuparán las plazas que se creen como trabajadores indefinidos.

ART. 28-TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD- A aquellos trabajadores que realicen trabajos con elementos tóxicos, peligrosos, por el tiempo en que éstos se desempeñen y mientras no sean subsanados, percibirán un incremento del 20% del salario base.

Será la legislación social quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, penosidad o peligrosidad.

ART. 29- AYUDA ESCOLAR- La empresa abonará a cada trabajador por hijo en edad de escolarización obligatoria (desde los tres años) la cantidad de 20,00 euros anuales para cada año de vigencia del presente convenio.

ART.30- REPRESENTACIÓN COLECTIVA-

1. Los trabajadores tendrán derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, regulados en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, Delegados de Personal o Comités de Empresa.

a) Cada uno de los miembros de dichos órganos, dispondrán de un crédito horario mensual, retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:



- Hasta 250 trabajadores 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores 30 horas
- De más de 500 trabajadores 45 horas

b) Podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Así mismo, podrán fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, para comunicación de carácter laboral y sindical.

c) Requerir a la empresa para que entregue a la representación de los trabajadores un ejemplar del Convenio Colectivo y de los modelos TC-1, TC-2y TC-3 de cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.

d) Se podrán acumular en cada representante de los trabajadores, el doble de horas que le corresponda en el apartado a) de este artículo por cesión de otros.

e) Los delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fuesen elegidos.

Los delegados de Personal y el comité de Empresas, tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Conocer el Balance, Cuenta de Resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a- Reestructuración de la plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de ésta.

b- Reducciones de jornada, así como traslados, total o parcial de las instalaciones.

c- Planes de formación profesional así como medios ambientales de la empresa.

d- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "ESTATUS" jurídico o de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de



empleo.

5. La empresa entregará copia básica de nuevas contrataciones que se realicen, entendiéndose como copia básica, lo que determina el Estatuto de los Trabajadores en sus términos correspondientes, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas.

7. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias. Los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especialidades del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer su labor de:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, de Seguridad social y empleo, así como el resto de acuerdos, pactos, condiciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

9. Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias. Esta participación se acordará en cada caso por acuerdo con la dirección de la empresa.

10. Se mantendrán reuniones cada 2 meses entre la empresa y el Comité o Delegados de Personal, con carácter ordinario y extraordinario cuando lo solicite cada una de las partes.

11. Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

Será presidida en todo caso, por el Comité de Empresa o los Delegados de Personal mancomunadamente. La Presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vaya a asistir a la asamblea.

Los representantes legales de los trabajadores y la empresa podrán negociar un crédito retribuido de horas de asamblea, con un máximo de 12 anuales.

ART. 31-POLIZA DE SEGURO- La empresa suscribirá una póliza con una Compañía de Seguros que cubra el riesgo por muerte, accidente laboral, enfermedad



profesional, invalidez permanente absoluta y gran invalidez con las mismas causas, incluyendo el accidente "in itinere", por un capital de 13.000,00.-€, para todo el personal afecto por este Convenio.

El nuevo capital asegurado que se señala en el párrafo anterior entrará en vigor a los 30 días de la publicación de este Convenio Colectivo, disponiendo la empresa del plazo referido para concertar con una compañía de Seguros el correspondiente reajuste.

ART. 32- COMISIÓN PARITARIA- En el plazo de un mes a contar desde la firma del presente Convenio, se creará la Comisión Paritaria constituida por representantes de los trabajadores firmantes del Convenio, las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del texto articulado del Convenio.

Composición: La comisión Paritaria estará formada por 3 vocales, como máximo por cada parte. Las partes, podrán ir acompañadas de asesores y designarán un Presidente y un Secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La Comisión se reunirá:

- a) Con carácter ordinario, una vez cada tres meses.
- b) Con carácter extraordinario, cuando lo solicite una de las partes.

La convocatoria se realizará por escrito en la que debe constar, lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día, que se enviaría a los miembros, con siete días de antelación en las reuniones ordinarias. Todos los datos e informaciones a los que tiene derecho la representación sindical se realizarán sin perjuicio de lo dispuesto en la ley orgánica de protección de datos de carácter personal.

ART. 33- RETRIBUCIONES EN ESPECIE- Los trabajadores de la empresa Indusal Centro el día 20 de diciembre recibirían una cesta, el reparto se hará conjuntamente entre la empresa y el Comité.

ART. 34- TRASLADOS VOLUNTARIOS DEL DOMICILIO DEL TRABAJADOR- En el



supuesto de que un trabajador, por causas de fuerza mayor tuviese que cambiar la localidad de su domicilio, la empresa vendrá a facilitar un puesto de trabajo en otro centro que la empresa tuviera en el territorio nacional más cercano a al nueva dirección, si bien sin que ello conlleve aparejados gastos diarios de desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 35- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre, que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere:

ART. 36- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
 - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la



inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calibrado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 1.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa que comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.



- h) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave, para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa
- d) La situación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.



- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

ART. 37 SANCIONES

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.



2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ART. 38 IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La empresa y la representación de los/las trabajadores/as garantizaran que durante la vigencia del convenio se respetaran las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente nacional, la jurisprudencia y las directivas comunitarias. Como ejemplo: Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o de jornada.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, tanto lo dispuesto en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como las medidas contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada recientemente y fruto de la transposición de la Directiva comunitaria 2002/73/CE a nuestro ordenamiento jurídico estatal, en materia de igualdad en las relaciones laborales, favoreciendo así, los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, LOMMPIVG, publicada en BOE, el 29 de Diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, regulados en dicha ley.

ART. 39 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”

Se entiende por acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género”.



Procedimiento de denuncia

Se establecerá un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad.

Para la apertura de expediente se nombrará, por parte de la Empresa, a una persona de reconocido respeto y sensibilidad, para que tome declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible. De este nombramiento se informará a la representación de los trabajadores. Esta persona también será la encargada de prestar asesoramiento y asistencia a las personas objeto de acoso. Su función será poner en conocimiento los hechos a la dirección de la Empresa y abrir el correspondiente Expediente de Investigación de los Hechos.

Durante este proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la víctima que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicar en ningún caso a la víctima. La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

Sanción

La Dirección de la Empresa en caso de que la resolución confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave y sancionará a la persona autora del acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T. y como posible causa de despido disciplinario,

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Contratación fija.

Compromiso por parte de la empresa de mantener como personal fijo un porcentaje situado entre el 60 y 70% de los empleados de planta necesarios para el normal desarrollo de la actividad, durante el mes de más baja producción de la empresa.

Dichas contrataciones se deberán determinar con los representantes de los trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en este convenio se estará al procedimiento establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.



ANEXO I

SALARIOS AÑO 2016

CATEGORÍAS	MES	AÑO
ESPECIALISTA	900,23€	12.603,22 €
PEON	737,73 €	10.328,22 €
HORAS EXTRAORDINARIAS		
	ESPECIALISTA	PEÓN
Nocturnidad	1,66 euros	1,35 euros
Hora extra normal	11,49 euros	9,30 euros
Hora extra nocturna	12,98 euros	10,65 euros
Hora extra festiva	16,22 euros	13,26 euros
Hora extra festiva nocturna	17,83 euros	14,60 euros
PLUSES		
Plus transporte	27,90 euros	27,90 euros
Plus festivo	64,61 euros	55,07 euros
Plus festivo especial	19,05 euros	19,05 euros

SALARIOS AÑO 2017

CATEGORÍAS	MES	AÑO
ESPECIALISTA	909,23€	12.729,23 €
PEON	745,11€	10.431,54 €
HORAS EXTRAORDINARIAS		
	ESPECIALISTA	PEÓN
Nocturnidad	1,68euros	1,36 euros
Hora extra normal	11,60 euros	9,39 euros
Hora extra nocturna	13,11 euros	10,76 euros
Hora extra festiva	16,38 euros	13,39 euros
Hora extra festiva nocturna	18,01 euros	14,75 euros
PLUSES		
Plus transporte	28,18 euros	28,18 euros
Plus festivo	65,26 euros	55,62 euros
Plus festivo especial	19,24 euros	19,24 euros

SALARIOS AÑO 2018

CATEGORÍAS	MES	AÑO
ESPECIALISTA	921,05 €	12.894,70 €
PEON	754,80€	10.567,20 €
HORAS EXTRAORDINARIAS		
	ESPECIALISTA	PEÓN
Nocturnidad	1,70 euros	1,38 euros
Hora extra normal	11,75 euros	9,51 euros
Hora extra nocturna	13,28 euros	10,90 euros
Hora extra festiva	16,59 euros	13,56euros
Hora extra festiva nocturna	18,24 euros	14,94 euros
PLUSES		
Plus transporte	28,55 euros	28,55 euros
Plus festivo	66,11 euros	56,34 euros
Plus festivo especial	19,49 euros	19,49 euros