



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 21 de diciembre de 2018 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Tomás Boderó, S.A. (C.C. 09100301012018).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Tomás Boderó, S.A., suscrito el día 19 de diciembre de 2018 por los representantes de la empresa y los Delegados de Personal, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010) y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL de 22/12/2017), por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.* – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 21 de diciembre de 2018.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Andrés Padilla García

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO TOMÁS BODERO, S.A.

CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1.º – Partes contratantes.*

El presente Convenio Colectivo es el resultado de los acuerdos libremente establecidos entre la representación de la empresa Tomás Bodero, S.A. y la representación de los trabajadores de la misma, integrada esta última por los delegados de personal.

*Artículo 2.º – Ámbito territorial.*

El presente Convenio obliga a la empresa cuyo centro de trabajo radica en Burgos con domicilio social en calle Piedra de Sílex (Villagonzalo Pedernales) Burgos.

*Artículo 3.º – Ámbito funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el mismo.

*Artículo 4.º – Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal perteneciente a la plantilla que preste sus servicios en Tomás Bodero, S.A., mediante contrato verbal o escrito, con excepción de los empleados que ocupen las direcciones funcionales de la empresa y la red comercial a los que se les excluye a efectos económicos.

*Artículo 5.º – Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2018 y tendrá una duración de 2 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2019.

El Convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aplicándose en sus términos hasta que se pacte un Convenio que lo sustituya.

*Artículo 6.º – Vinculación a la totalidad, compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico indivisible, y, a efecto de su aplicación práctica será considerado en su totalidad.

Subsistirán estrictamente «ad personam» las condiciones y mejoras más beneficiosas que puedan existir. Asimismo, se respetarán las condiciones más ventajosas que algún trabajador pudiera tener concedidas y superen lo acordado en este Convenio.

*Artículo 7.º – Comisión Paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, así como de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.



Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres personas en representación de la empresa y tres personas en representación de los trabajadores.

Se establece como domicilio a efectos de notificaciones el sito en calle Piedra de Sílex (Villagonzalo Pedernales) Burgos.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente Convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter la controversia a la Comisión Paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los Tribunales de Justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes.

En caso de que el informe recoja el acuerdo de la comisión paritaria, el mismo será vinculante para las partes.

*Artículo 8.º – Poder de dirección y nuevas tecnologías.*

La dirección de la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado/a de cualquiera de los recursos informáticos puestos por el empleador a su disposición –acceso a Internet, correo electrónico, ordenador, etc.–, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoria en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado.

CAPÍTULO II  
CONTRATACIÓN Y EMPLEO

*Artículo 9.º – Empleo.*

La contratación de los trabajadores podrá hacerse, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, con arreglo a aquella de las modalidades legales que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de la empresa.



La dirección de la empresa podrá destinar a los trabajadores a los distintos puestos de trabajo existentes en la empresa, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello y dicha movilidad se realice dentro del mismo grupo profesional, no teniendo, por tanto, dicho cambio de funciones consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

*Artículo 10.º – Contrato de trabajo en prácticas.*

Podrá concertarse contrato en prácticas con quienes estuvieren en posesión de las titulaciones que, según la legislación vigente en cada momento (artículo 11.1 E.T.), habiliten para su utilización, para puestos de trabajo que permitan la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

La duración de este contrato no podrá superar los dos años.

Cuando el contrato se celebrara en prácticas la retribución en el primer año será de un 70% de la fijada para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Durante el segundo año no podrá ser inferior al 80%. En cualquier caso, la aplicación de los citados porcentajes tendrá como límite que el conjunto de la remuneración del trabajador y/o trabajadora no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

*Artículo 11.º – Contrato eventual.*

Será personal eventual aquel que ha sido contratado con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Se considerará como causa que ampara la celebración del mismo por eventualidad derivada de circunstancias de la producción, entre otras, la prestación de servicios por apertura de un centro de trabajo o la prestación inicial de servicios o de una unidad de cualquiera de los mismos.

Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima de seis meses en un periodo de doce meses.

*Artículo 12.º – Contrato de trabajo por obra o servicio determinado.*

Se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aun siendo relativo a la actividad normal de la empresa, se realice para atender a una específica ruta, contrata, subcontrata o adjudicación o parte de ellas, o una concreta tarea o servicio o parte de ellos, ello siempre que así se identifique en el contrato laboral escrito.

Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima legalmente establecida o la que, en su caso, establezca el Convenio Colectivo sectorial aplicable a la actividad o servicio de que se trate.

Este tipo de contrato quedará resuelto cuando finalice el contrato mercantil o el servicio contratado, la ruta, el servicio o tarea o se resuelva la contrata, subcontrata o adjudicación o parte de estas para las que fueron suscritos.



En el caso de finalización, rescisión, disminución o resolución parcial de la contrata y/o del servicio contratado, así como la novación del mismo con reducción del volumen de servicios a prestar, se producirá automáticamente una extinción del número preciso de los contratos de trabajo de obra o servicio del personal adscrito al servicio y/o contrata.

*Artículo 13.º – Contrato de interinidad.*

Será aquel que se concierte para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia, entre otras situaciones, por las siguientes: Mutuo acuerdo de las partes, causas válidamente consignadas en el contrato, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia, excedencia por cuidado de hijos, excedencia por cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, excedencia forzosa, descansos, permisos, vacaciones, cumplimiento de sanciones y demás situaciones que habiliten la suscripción de esta modalidad contractual.

*Artículo 14.º – Contrato a tiempo parcial.*

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

1. – El contrato deberá celebrarse por escrito en el que deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas.

2. – Se realizarán horas extraordinarias en el supuesto de que sea para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, tal y como establece el artículo 12.4.c) del Estatuto de los Trabajadores.

3. – Se podrá pactar horas complementarias en los contratos a tiempo parcial de jornada no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual en base a los siguientes requisitos:

– Las horas complementarias se podrán pactar tanto en contratos temporales como indefinidos.

– El pacto con el trabajador/a deberá ser expreso para que el empresario pueda exigirlos.

– El porcentaje máximo exigible será de un 60% sobre las horas ordinarias de trabajo contratadas anualmente, con el límite máximo de que en ningún caso la realización de horas complementarias superen la jornada máxima anual ordinaria establecida en este Convenio.

– El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos días, si bien cuando surjan circunstancias graves imprevisibles o urgentes podrá ser de 24 horas.

– Para los contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, el empresario podrá ofrecer en cualquier momento la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria que no podrán superar el 30% de las horas objeto del contrato. Estas horas no computan como horas complementarias pactadas. Con el límite máximo del que en ningún caso la realización de horas complementarias (incluidas las pactadas y las voluntarias) pueda suponer superar la jornada máxima anual ordinaria establecida en el Convenio.



4. – Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores en lo no regulado por este artículo.

Contrato de relevo, jubilación parcial y jubilación anticipada.

1. – Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se le reconoce a los trabajadores/as, el derecho a jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto del 85 % cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de edad, que no podrá ser inferior a los sesenta años.

Llegado el 31/12/2018 dicho acuerdo colectivo se considerará prorrogado de año en año, siempre y cuando la legislación permita el mantenimiento de las condiciones acordadas en el Anexo I. Para el caso de que la normativa ya no permita tal mantenimiento.

Para poder acceder a este derecho a jubilarse parcialmente deberá haber acuerdo previo entre empresa y trabajador/a.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

El 15% de la jornada que corresponde de trabajo efectivo, si legalmente procediera, se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial, y a jornada completa.

2. – El trabajador que cumpla 64 años, podrá jubilarse previo acuerdo con la empresa afectada, comprometiéndose ésta a suscribir un contrato temporal con otro trabajador por el tiempo que falte hasta que el primero cumpla los 65 años.

### CAPÍTULO III RETRIBUCIONES

#### *Artículo 15.º – Salarios.*

Para cada uno de los años de vigencia quedan reflejados en las tablas salariales que como Anexo I se unen a este Convenio. En todo caso, las retribuciones del personal son las pactadas en el presente convenio, sin perjuicio de las que se puedan acordar a título individual siempre que éstas mejoren lo establecido en el mismo.

Descuelgue: Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León suscrito el 6 de abril de 2017 entre CECALE, CC.OO. y U.G.T. y publicado en el BOCyL número 71, de 12 de abril de 2017.

#### *Artículo 16.º – Actualización salarial.*

Para cada uno de los años de Convenio los salarios de los trabajadores se actualizarán linealmente en un mínimo de 350 euros brutos/año. Esa cantidad no será consolidable para aquellos salarios superiores a 24.000 euros brutos/anuales.



La cuantía que tuviera reconocida el trabajador como «complemento personal de antigüedad consolidada», no puede ser absorbida ni compensable.

**Pagas extraordinarias:** Conforme a lo dispuesto en el artículo 31 del E.T. se acuerda que las pagas extraordinarias que se venían percibiendo por los trabajadores, se abonen el 15 de junio la paga de verano y el 15 de diciembre la paga de Navidad (la paga de beneficios está prorrateada).

**Plus sábados, domingos y festivos:** Los trabajadores/as que tengan que realizar jornadas en sábados, días festivos o en domingos, percibirán por cada uno de ellos una compensación de 120 euros brutos.

*Artículo 17.º – Salidas, gastos y horas de viaje.*

Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique el centro de trabajo de la empresa, lo harán a cargo de la empresa cumpliendo la política de gastos y viajes que ésta establezca y de la cual dará conocimiento al empleado.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa. Los tiempos de viaje se acomodarán como criterio a lo que establezca como tiempo de viaje un navegador como Google Maps.

En caso de que el trabajador utilice vehículo propio para el desplazamiento ordenado por la empresa, ésta le abonará a 0,25 euros el kilómetro, actualizándose esta cantidad de conformidad con lo que disponga el Reglamento del IRPF en cada momento, o la norma legal que lo sustituya.

Las horas de viaje computarán como ordinarias de trabajo.

*Artículo 18.º – Complementos de I.T.*

Se abonará el 100% del salario desde el primer día de la baja tanto en contingencias comunes como profesionales.

CAPÍTULO IV  
CALENDARIO Y HORARIO DE TRABAJO

*Artículo 19.º – Jornada.*

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán para los años de vigencia la siguiente jornada de trabajo anual:

Años 2018 a 2019: 1.792 horas.

Los trabajadores dentro de la jornada establecida disfrutarán de un día de asuntos propios a su elección. Dicho día deberán disfrutarlo en el año natural al que corresponda preavisando a la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la fecha de su disfrute, quien lo otorgará si se cumple el requisito de preaviso.

Se acompaña como Anexo 2 al presente Convenio el acuerdo alcanzado con fecha 17 de octubre de 2017.





*Artículo 20.º – Vacaciones.*

El periodo anual de vacaciones será como mínimo de 30 días naturales. Con independencia de que se fije un periodo vacacional dentro del calendario laboral, la fijación de los periodos de disfrute de las vacaciones para cada uno de los trabajadores, se realizará por la Dirección de la empresa respetando lo establecido al efecto por la normativa laboral vigente en esta materia.

Al cesar el trabajador por jubilación, y siempre que hubiera trabajado en la empresa al menos 20 años, tendrá derecho a dos meses y medio de vacaciones adicionales a las que devengue según el párrafo anterior, que se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha de cese.

*Artículo 21.º – Calendario laboral.*

Previa consulta con la representación elaborará anualmente un calendario laboral teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y su adaptación a los calendarios de los centros de las empresas contratantes de servicios.

Se elaborará en el último trimestre del año previo y se expondrá en el tablón de anuncios del centro de trabajo de cada centro.

*Artículo 22.º – Permisos y licencias retribuidas.*

a) Todo trabajador en caso de contraer matrimonio, tendrá derecho a disfrutar de un permiso de quince días naturales abonados a razón de salario real.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. Se considera desplazamiento, a estos efectos, el traslado fuera de la provincia de Burgos.

Por fallecimiento de cónyuge o hijo será de tres días.

En caso de nacimiento de hijos por cesárea, se tendrá derecho a tres días.

En caso de hospitalización, podrá disfrutarse el permiso mientras dure la misma, mediando el correspondiente preaviso.

c) Por boda de un hijo, un día retribuido; en caso de boda de un hermano tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin percibo de remuneración.

d) En los demás casos se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Las parejas de hecho legalmente registradas tendrán la consideración de matrimonio por lo que les corresponde todas las licencias aquí recogidas. La recogida en la letra a) solo se podrá disfrutar una sola vez con la misma pareja.





CAPÍTULO V  
GRUPOS PROFESIONALES

*Artículo 23.º – Estructura profesional.*

DEPARTAMENTO	GRUPO	DESCRIPCIÓN CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN FUNCIONES
COMERCIAL	1	AUXILIAR DEPT. VENTAS	Archivo; apoyo administrativos de ventas; atención telefónica básica a clientes
	2	ADMÓN. VENTAS	Tramitación pedidos; operativa backoffice; atención telefónica clientes y delegaciones
	4	RESPONSABLE DE ADMÓN.	Control Backoffice; previsiones de venta; apoyo Jefe y Director de Ventas; gestión roturas inventario
	4	RESPONSABLE DE EXPORTACIÓN	Gestión clientes internacionales; pospección nuevos mercados; relación fuerza ventas filial
FINANCIERO	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Archivo; apoyo contable; atención telefónica básica
	2	CONTABLE	Elaboración contabilidad; cobros y pagos; morosidad clientes; previsiones tesorería
	3	CONTROLLER	Impuestos; contabilidad analítica; control de gestión; reporting
COMPRAS	1	AUXILIAR DEPT. COMPRAS	Archivo; apoyo Administrativos de compras; atención telefónica básica a proveedores
	2	ADMÓN. COMPRAS	Tramitación pedidos; operativa backoffice; gestión logística importaciones; relación transitarios
	2	TÉCNICO APROVISIONAMIENTO	Elaboración previsión de compras; lanzamiento de órdenes de compra; análisis desviaciones
	4	RESPONSABLE DE COMPRAS	Control Administrativos; seguimiento compras y aprovisionamientos; soporte Dir. Compras
MARKETING	1	AUXILIAR DEPT. MARKETING	Archivo; apoyo Administrativos de MKT; atención telefónica básica a proveedores, clientes y agentes
	2	ADMÓN. DEPT. MARKETING	Maquetación y desarrollo fichas técnicas y packaging; inspección visual marcado mercancía; apoyo responsable MKT
	4	RESPONSABLE DE MARKETING	Control de medios y web; relación con fabricantes sobre packaging; control marcas; preparación ferias y catálogos; gestión implantaciones en clientes
LOGÍSTICA	1	OPERARIO ALMACÉN	Preparación física de pedidos; carga y descarga de mercancías; cuadre envíos-albaranes; limpieza y mantenimiento de las instalaciones, tareas mantenimiento
	4	RESPONSABLE DE ALMACÉN	Organización operarios almacén; aprovisionamiento materiales; envíos por agencias; inventario; relación con clientes en cuanto a discrepancias logísticas
PRODUCCIÓN	1	OPERARIO PRODUCCIÓN	Labores de envasado, packaging... De acuerdo a las especificaciones de los clientes
CALIDAD EI+D	1	AUXILIAR LABORATORIO	Elaboración test físicos y visuales mercancía; informes; atención telefónica; soporte a Técnicos de Laboratorio
	2	TÉCNICOS DE LABORATORIO	Mantenimiento ISO 9001; selección de controles de cada partida; retención y liberación de partidas; no conformidades; reclamaciones clientes
	4	RESPONSABLE DE CALIDAD EI+D	Desarrollo, composición y requisitos de nuevos productos; diseño de informes; relación con proveedores en relación a no conformidades y nuevos desarrollos



CAPÍTULO VI

IGUALDAD Y PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

*Artículo 24.º – Igualdad y principio de no discriminación en las relaciones laborales.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo promoverán la igualdad y no discriminación según lo establecido en la leyes vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Los empresarios evitarán situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Se considerará falta muy grave las actuaciones que sean ejercidas en el ámbito laboral que sean contrarias al principio de no discriminación establecido por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual.

*Artículo 25.º – Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

b) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por Convenio Colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

c) Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



La empresa podrá suscribir contratos de interinidad para cubrir la baja producida en los apartados del presente artículo.

d) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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.

e) La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo 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 la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo 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 del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

## CAPÍTULO VII PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### *Artículo 26.º – Salud laboral.*

La empresa se compromete al desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa vigente sobre la materia. El empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones del trabajo y examinar la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

En el caso de que se detectaran por la empresa situaciones de peligro que pudieran poner en riesgo la integridad física de los trabajadores, esta adoptará con carácter urgente



y con información a la representación de los trabajadores, todo tipo de medidas que remedien inmediatamente dicha situación.

*Artículo 27.º – Obligaciones de los empresarios en materia de prevención de riesgos.*

La empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- La planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar la debida formación en Prevención de Riesgos Laborales, de cara a promover la mayor integración de la Prevención en toda la estructura de la empresa.

*Artículo 28.º – Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.*

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

*Artículo 29.º – Reconocimientos médicos.*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos.

Serán obligatorios los siguientes reconocimientos médicos:

1. Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.
2. Para verificar si el estado de salud del/la trabajador/a puede constituir un peligro individual, para los demás trabajadores y trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa.
3. Para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad cuando se establezca así en una disposición legal.
4. Para cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

*Artículo 30.º – Medios de protección.*

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores y trabajadoras los medios de protección personal de carácter preventivo, adecuados a los trabajos que realizan.



CAPÍTULO VIII  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

*Artículo 31.º – Faltas y sanciones.*

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del/la trabajador/a atribuibles al/la mismo/a por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas podrán graduarse, si hubiera lugar a ello, atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves.

La enumeración de faltas que se contienen en el presente Convenio, se hace a título enunciativo, no excluyente, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

*Artículo 32.º – Graduación de las faltas.*

Se considerarán faltas:

a) Leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a 10 minutos dentro del período de 30 días.

2. Abandonar el servicio, sin causa que lo justifique durante al menos 30 minutos. Si como consecuencia del tal abandono se causara o hubiera podido causar a la empresa, al cliente o a un tercero perjuicio de carácter grave o muy grave la falta será asimismo grave o muy grave. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos datos ocasionados o potenciales, etc.

3. Ausencia al trabajo durante un día sin justificación.

4. La falta de aseo y limpieza personal, propios, del uniforme, ropa o equipos, ello de manera ocasional. Aspecto descuidado. No portar o la falta de utilización del uniforme de trabajo o parte de él.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y demás circunstancias que afecten a la actividad laboral. Si se trata de variaciones concernientes a autorizaciones o permisos de trabajo, podrá ser considerada, según los casos y gravedad, como graves o muy graves.

b) Graves:

1. Cometer una segunda falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en el período de 90 días siempre que hubiera mediado sanción.

2. Más de tres y menos de 11 faltas de puntualidad con retraso superior a 10 minutos de los que al menos 8 de dichos retrasos están dentro del periodo de 180 días.





3. La falta injustificada al trabajo de hasta dos días en el período de 30 días. Será muy grave si la ausencia causara un perjuicio grave.

5. Abandono del servicio por más de 1 hora sin causa que lo justifique. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.

6. La suplantación de un compañero/a o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.

7. El empleo de tiempo de trabajo, materiales, etc. en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8. La utilización indebida o inadecuada y por primera vez de materiales, útiles o medios o análogos siempre que no sea muy grave, en cuyo caso se considerará como tal.

9. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no muy grave para sí o para tercero.

10. No atender durante el período de disponibilidad el busca o el teléfono asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello sin perjuicio de lo establecido en la letra c) punto 10 siguiente.

c) Muy graves:

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de 9 meses, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que mediara sanción.

2. Más de 10 faltas de puntualidad con retraso superior a 10 minutos. Al menos 9 de ellas en el período de 180 días. Abandono del servicio por más de 180 minutos en una misma jornada sin justificación.

3. La falta injustificada al trabajo de más de 2 días en el período de 90 días.

4. La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, deslealtad, fraude, abuso de confianza, el hurto, robo, apropiación, tanto a compañeros de trabajo como a terceros con motivo u ocasión de servicio. Se incluye la ocultación de materiales, utensilios, etc.

5. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de incapacidad temporal así como prolongar dicha situación indebidamente.

6. La embriaguez estando de servicio. La toxicomanía cuando repercuta negativamente en el servicio.

7. La violación del secreto de correspondencia u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.

8. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los superiores o familiares, así como a los compañeros de trabajo, a los clientes y al público en general.



9. El abuso de autoridad. El/la trabajador/a que considere ha existido abuso de autoridad dará cuenta de ello, si lo desea a través de la representación social, a la dirección de personal, ello por escrito en que se indique, aparte de los hechos, los medios de prueba al respecto. Recibido el escrito la dirección abrirá expediente notificando el resultado del mismo al interesado y a la mentada representación si aquella hubiera intervenido. El plazo de duración del expediente será, como máximo, de 15 días.

10. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.

11. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.

12. La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.

13. La simulación de enfermedad o accidente.

14. Los supuestos muy graves referidos en el apartado a) de este precepto.

15. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

16. Fumar dentro de los locales de la empresa o bien dentro de los locales de las empresas donde se realice la prestación de servicios y en todo caso fumar fuera de los lugares y horarios establecidos a tal efecto.

17. La utilización indebida o para asuntos propios del trabajador, de equipos informáticos o teléfonos móviles que hayan sido puestos a disposición por la empresa para el cumplimiento de sus funciones. La empresa podrá utilizar medios de seguimiento y control de la utilización de los equipos.

18. Realizar trabajos para empresas que sean o puedan ser competencia de Tomás Boderó, S.A., así como ser titular o partícipe de acciones de empresas competencia directa de la empresa.

19. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.

20. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para tercero. No utilizar o hacerlo indebidamente equipos, medios o procedimientos de protección.

21. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de la empresa.

22. El acoso sexual y/o laboral. Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad no permitiéndose ni tolerándose el mentado acoso en el trabajo. Las empleadas y empleados tienen derecho a presentar ante la dirección denuncias si aquel se produce. Para el tratamiento de las mismas se actuará con prontitud y seriedad y con respeto a los bienes jurídicos de todas las partes, pudiéndose tomar medidas preventivas como la separación física laboral de las dos personas afectadas mientras duran las investigaciones o la concesión de permisos no retribuidos.





*Artículo 33.º – Sanciones.*

La empresa podrá imponer las sanciones que a continuación se indican.

a) Por faltas leves: Amonestación escrita.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días de suspensión de empleo y sueldo.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 30 días de suspensión de empleo y sueldo o despido.

La empresa podrá demorar la ejecución de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo hasta el momento en que las mismas ganen firmeza.

El presente régimen disciplinario se unirá como un todo único e indivisible al texto del Convenio Colectivo de la empresa Tomás Boderó, S.A.

Para la imposición de sanciones por falta grave o muy grave, o cuando los afectados sean representantes de los trabajadores en la empresa se abrirá expediente contradictorio concediendo plazo al trabajador/a para alegaciones por término de cinco días.

Las sanciones se comunicarán por escrito dando copia a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

CAPITULO IX  
OTRAS DISPOSICIONES

*Artículo 34.º – Disposiciones adicionales.*

Se firma el presente Convenio por los delegados de personal y los representantes de la empresa.

Póliza de seguro: La empresa suscribirá un seguro a favor de sus trabajadores que amparen el fallecimiento, la gran invalidez y la incapacidad permanente absoluta, únicamente cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con la siguiente cobertura:

- 10.000 euros en caso de fallecimiento.
- 15.000 euros en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta.

*Artículo 35.º – Disposición derogatoria.*

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedarán derogados todos los acuerdos o prácticas colectivas que existieran con anterioridad con excepción de aquellos acuerdos que a título individual tuviera cada trabajador. Se mantiene en vigor expresamente el acuerdo alcanzado sobre jornada y horarios de trabajo de fecha 17 de octubre de 2017.

*Artículo 36.º – Disposición final.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

\* \* \*



## ANEXO 1

## TABLAS SALARIALES 2018 Y 2019

## 2018

DPTO	GRUPO	DESCRIPCIÓN CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL (€)	PAGA EXTRA VERANO (€)	PAGA EXTRA NAVIDAD (€)	SALARIO TOTAL BRUTO ANUAL (€)
COMERCIAL	1	AUXILIAR DPTO VENTAS	1.071,43	1.071,43	1.071,43	15.000,00
	2	ADMON VENTAS	1.250,00	1.250,00	1.250,00	17.500,00
	4	RESP ADMON	1.678,57	1.678,57	1.678,57	23.500,00
	4	RESP EXPORTACIÓN	1.678,57	1.678,57	1.678,57	23.500,00
FINANCIERO	1	AUXILIAR ADMON	1.071,43	1.071,43	1.071,43	15.000,00
	2	CONTABLE	1.250,00	1.250,00	1.250,00	17.500,00
	3	CONTROLLER	1.464,29	1.464,29	1.464,29	20.500,00
COMPRAS	1	AUXILIAR DPTO COMPRAS	1.071,43	1.071,43	1.071,43	15.000,00
	2	ADMON COMPRAS	1.250,00	1.250,00	1.250,00	17.500,00
	2	TECNICO APROVISIONAMIENTO	1.250,00	1.250,00	1.250,00	17.500,00
	4	RESP COMPRAS	1.678,57	1.678,57	1.678,57	23.500,00
MARKETING	1	AUXILIAR DPTO MKT	1.071,43	1.071,43	1.071,43	15.000,00
	2	ADMON MKT	1.250,00	1.250,00	1.250,00	17.500,00
	4	REP MKT	1.678,57	1.678,57	1.678,57	23.500,00
LOGÍSTICA	1	OPERARIO ALMACÉN	1.071,43	1.071,43	1.071,43	15.000,00
	4	RESP ALMACÉN	1.678,57	1.678,57	1.678,57	23.500,00
PRODUCCIÓN	1	OPERARIO PRODUCCIÓN	1.071,43	1.071,43	1.071,43	15.000,00
CALIDAD / I+D	1	AUXILIAR LABORATORIO	1.071,43	1.071,43	1.071,43	15.000,00
	2	TECNICO LABORATORIO	1.250,00	1.250,00	1.250,00	17.500,00
	4	RESP CALIDAD / I+D	1.678,57	1.678,57	1.678,57	23.500,00

## 2019

DPTO	GRUPO	DESCRIPCIÓN CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL (€)	PAGA EXTRA VERANO (€)	PAGA EXTRA NAVIDAD (€)	SALARIO TOTAL BRUTO ANUAL (€)
COMERCIAL	1	AUXILIAR DPTO VENTAS	1.107,14	1.107,14	1.107,14	15.500,00
	2	ADMON VENTAS	1.285,71	1.285,71	1.285,71	18.000,00
	4	RESP ADMON	1.714,29	1.714,29	1.714,29	24.000,00
	4	RESP EXPORTACIÓN	1.714,29	1.714,29	1.714,29	24.000,00
FINANCIERO	1	AUXILIAR ADMON	1.107,14	1.107,14	1.107,14	15.500,00
	2	CONTABLE	1.285,71	1.285,71	1.285,71	18.000,00
	3	CONTROLLER	1.500,00	1.500,00	1.500,00	21.000,00
COMPRAS	1	AUXILIAR DPTO COMPRAS	1.107,14	1.107,14	1.107,14	15.500,00
	2	ADMON COMPRAS	1.285,71	1.285,71	1.285,71	18.000,00
	2	TECNICO APROVISIONAMIENTO	1.285,71	1.285,71	1.285,71	18.000,00
	4	RESP COMPRAS	1.714,29	1.714,29	1.714,29	24.000,00
MARKETING	1	AUXILIAR DPTO MKT	1.107,14	1.107,14	1.107,14	15.500,00
	2	ADMON MKT	1.285,71	1.285,71	1.285,71	18.000,00
	4	REP MKT	1.714,29	1.714,29	1.714,29	24.000,00
LOGÍSTICA	1	OPERARIO ALMACÉN	1.107,14	1.107,14	1.107,14	15.500,00
	4	RESP ALMACÉN	1.714,29	1.714,29	1.714,29	24.000,00
PRODUCCIÓN	1	OPERARIO PRODUCCIÓN	1.107,14	1.107,14	1.107,14	15.500,00
CALIDAD / I+D	1	AUXILIAR LABORATORIO	1.107,14	1.107,14	1.107,14	15.500,00
	2	TECNICO LABORATORIO	1.285,71	1.285,71	1.285,71	18.000,00
	4	RESP CALIDAD / I+D	1.714,29	1.714,29	1.714,29	24.000,00

\* \* \*



ANEXO 2

ACUERDO JORNADA LABORAL

Asistentes. –

Representación empresarial:

D. David Pozas González.

D. José Ignacio Martínez.

Representación trabajadores:

D. Rafael Massot.

D. Lucio Saiz Illera (Delegado de Personal).

D. Juan Ignacio Presa (Asesor de U.G.T.).

Acta número 3 periodo de consultas. –

En Burgos siendo las 12:00 horas del día 17 de octubre de 2017, se reúnen en los locales de la empresa Tomás Boderó, S.A. los representantes de la dirección y el Delegado de Personal y trabajador, figurando al margen los nombres y apellidos de unos y otros, para tratar de los asuntos que componen el siguiente orden del día:

ORDEN DEL DÍA

1. Negociación de la modificación de condiciones y mejoras que atenúen los efectos. Acuerdo final.

Por la representación de la dirección de la empresa se indica que analizado el Convenio aplicable a la empresa, que es el Convenio Colectivo de trabajo perteneciente al sector para las «Industrias de la confección de guantes de piel de la provincia de Burgos», la jornada prevista en dicho Convenio es de 1.792 horas anuales. Por ello entienden que no procede incrementar las mejoras propuestas para el pequeño cambio de horario que supone la medida.

La representación social solicita que bien en jornada bien en compensación por comida se mejora la propuesta empresarial, además no esta de acuerdo con lo indicado por la representación empresarial respecto del tiempo de trabajo.

Tras un intercambio de manifestaciones se llega al siguiente preacuerdo que deberá ser refrendado por la asamblea de trabajadores posteriormente:

1. Horario de verano, viernes y vísperas de fiesta: De 07:30 a 15:30 horas con 15 minutos de bocadillo. Se aplicará en calendario escolar de Educación Primaria. Orientativamente desde el 20 de junio hasta 20 de septiembre de cada año.

2. Horario normal: De 08:45 a 17:00 horas, con 30 minutos para comida. Se permite un margen de más menos 15 minutos en la hora de entrada y salida.

3. La empresa procederá a habilitar una dependencia que haga las funciones de comedor.



4. Se subvenciona la comida con 6 euros por cada día en que el empleado/a tenga que comer en la empresa. Alternativamente se podrá optar por un ticket restaurante de un valor de 8,04 euros. Siempre que el trabajador tenga que comer en la empresa. En este último caso el trabajador deberá comunicarlo por escrito al departamento de Recursos Humanos y la opción tendrá validez de un año.

5. La fecha en que se empezará a aplicar la medida es la de 20 de noviembre de 2017.

6. En el caso de que algún empleado/a tenga una situación excepcional, debe comunicarlo y justificarlo hasta el día 19 de octubre de 2017 al Departamento de Recursos Humanos de la empresa, con el fin de que dicho departamento se pueda arbitrar alguna medida alternativa para dicho trabajador.

7. Las causas son conocidas y aceptadas por la representación social y ambas partes concluyen en la necesidad de adaptar los horarios en el sentido apuntado.

La representación social lo plantea a la asamblea y es aprobado por 18 votos a favor y 2 en contra de los 20 participantes en la misma.

Y no habiendo más asuntos que tratar, finaliza la reunión en la fecha y lugar arriba reseñados, de todo lo cual como Secretario, certifico.

Por la representación de los trabajadores,  
sigue firma  
(ilegible)

Por la representación de la empresa,  
siguen varias firmas  
(ilegibles)