C.V.E.: BOPBUR-2023-00993

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 15 de febrero de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Galletas Coral, S.A. (C.C. 09000812011990)

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Galletas Coral, S.A., suscrito el 4 de agosto de 2022, entre la representación empresarial y los representantes legales de los trabajadores, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y Real Decreto 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 PRE/813/2022 de 5 de julio, 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 acuerdo 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 15 de febrero de 2023.

La jefa de la oficina territorial de trabajo
Florentina Saiz Saiz

* * *

CONVENIO COLECTIVO GALLETAS CORAL 2021-2022

CAPITULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1. – PARTES CONTRATANTES Y ÁMBITO.

Artículo 1. – Partes contratantes. El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente entre los firmantes del presente convenio colectivo, por una parte, por la representación empresarial de Galletas Coral, S.A., y por la otra parte la representación de los trabajadores y trabajadoras de la misma, integrada por su comité de empresa a quién reconoce la empresa plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Artículo 2. – Ámbito funcional y territorial. Los preceptos de este convenio obligan a la empresa «Galletas Coral, S.A.» de Miranda de Ebro, y son de aplicación para todos los centros de trabajo de la misma.

Artículo 3. – Ámbito personal. Las cláusulas de este convenio afectan, con las excepciones legales preceptuadas, a la totalidad del personal que, durante su vigencia, tenga o haya tenido relación laboral con la empresa Galletas Coral, S.A., de Miranda de Ebro, con las siguientes excepciones:

– Personal con contrato de alta dirección.

– Personal para el que se hayan acordado condiciones específicas (por ejemplo, tener el puesto de trabajo fuera de las instalaciones de Coral, tener un esquema retributivo específico de su función, incluyendo o no la remuneración variable en función de objetivos individuales). En estos últimos casos, dichas condiciones específicas prevalecerán sobre las correspondientes establecidas en el presente convenio, siendo de aplicación todas las demás.

Artículo 4. – Ámbito temporal. El convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 2021 y finalizando el 31 de diciembre de 2022, El convenio colectivo se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento. Al término de la vigencia de este Convenio Colectivo y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

SECCIÓN 2. – COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA «AD PERSONAM».

Artículo 5. – Compensación, absorción y garantía «ad personam». Todas las mejoras que se fijen en este convenio serán contempladas en su conjunto, siendo compensables y absorbibles en su aspecto general o particular y por las que pudieran establecerse de cualquier tipo por disposición legal, respetándose exclusivamente las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto y que se mantendrán estrictamente «ad personam».

Artículo 6. – Comisión paritaria. Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio, compuesta por dos representantes de los trabajadores/as, de las centrales sindicales que integren dicha representación, firmantes del convenio, y por representantes de la dirección de la empresa designados por la misma.

En el supuesto de no llegarse a un entendimiento, si existe acuerdo en su nombramiento, actuará de mediador en el asunto de que se trate un mediador designado por la comisión paritaria.

De mantenerse el problema de interpretación o aplicación, se resolverá por la jurisdicción competente.

Esta comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas 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 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II. – RETRIBUCIONES

SECCIÓN 1. – REGULACIÓN SALARIAL.

Artículo 7. – Salario base. Será aquel que queda fijado en la tabla salarial que figura como anexo.

Se establece un plus de actividad a percibir por los trabajadores y trabajadoras que queda fijado en la tabla que figura como anexo, que se abonará en las 15 pagas a los trabajadores y trabajadoras con cinco años de permanencia en la empresa.

Artículo 8. – Plus de asistencia y puntualidad. La asidua asistencia y puntualidad serán premiadas por la empresa en la cuantía que, por día real de trabajo, se fija en la tabla salarial del convenio y de conformidad con las siguientes condiciones:

A) La total asistencia y puntualidad, analizada mensualmente, darán lugar a percibir el premio durante veinticinco días al mes con independencia de los días laborables habidos y fijados en el calendario laboral. A estos efectos no se entenderá falta de asistencia o puntualidad la derivada de funciones sindicales, ni la prevista en el artículo 8 bis del presente convenio.

B) Las inasistencias o impuntualidades y las derivadas de las causas previstas en el artículo 37, en su número 3 del Estatuto de los Trabajadores, exceptuadas las funciones sindicales, dará lugar al percibo del premio establecido durante todos los días laborables realmente habidos en el mes, incluidos los días de inasistencia o impuntualidad por dichas causas, pero no se entenderá la ficción de haber trabajado veinticinco días.

C) Las situaciones de I.L.T. derivadas de cualquier contingencia, no darán derecho al percibo del presente premio, salvo lo previsto en el presente convenio.

D) Este premio se devengará durante el periodo de vacaciones.

E) A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, no se computarán las dos primeras impuntualidades que se produzcan durante el año, siempre y cuando cada una de ellas no supere los treinta minutos.

F) El premio de asistencia y puntualidad, se abonará en la nómina en la que se produce el hecho causante y no en el mes siguiente. A efectos de elaboración de la nómina se realizará el corte los 25 de cada mes.

G) Las situaciones de IT que se produzcan en un periodo que comprenda dos meses consecutivos y que no supere 30 días naturales, exclusivamente se considerará como inasistencia la IT que se corresponda con el primer mes natural en el que se produzca la misma. Si la IT comprende tres meses consecutivos y no supera los 60 días naturales, se considerará como inasistencia los dos primeros meses naturales en el que se produzca la misma. Tendrán el mismo tratamiento sucesivamente cuatro meses que no superen los 90 días, cinco meses que no superen los 120 días, etcétera.

Artículo 8 bis. –

A) Se acuerda que, por el tiempo de una hora mensual, que podrán ser acumuladas hasta un máximo de 12 anuales, los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de permiso retribuido al objeto de asistir a consultas médicas, debiendo presentar en la empresa el oportuno justificante de dicha asistencia.

La inasistencia producida como consecuencia de las consultas médicas previstas en el párrafo anterior no producirá merma alguna en este concepto, salvo que excedan del tiempo en el mismo pactado.

B) Premio reducción absentismo. Los trabajadores y trabajadoras que no hagan uso del derecho establecido en el apartado anterior, así como que no falten al trabajo durante el año natural un periodo superior al 20% de la jornada en cómputo anual, exceptuadas las ausencias por maternidad, paternidad, lactancia y accidente de trabajo, tendrán derecho a disfrutar de 2 días de permiso retribuido, los cuales se disfrutarán en el año natural siguiente.

Los trabajadores y trabajadoras que no hagan uso del derecho establecido en el apartado anterior, por un período superior a seis horas, así como que no falten al trabajo durante el año natural un período superior al 50% de la jornada en cómputo anual, exceptuadas las ausencias por maternidad, paternidad, lactancia y accidente de trabajo, tendrán derecho a disfrutar de 1 día de permiso retribuido, el cual se disfrutará en el año natural siguiente.

Dichos días deberán disfrutarse durante los meses de febrero, marzo, abril, mayo junio, octubre y noviembre. No seguido a festivos, puentes y vacaciones.

En casos excepcionales, por circunstancias organizativas o productivas, determinadas por la empresa, se pueden prorrogar el disfrute hasta el 1.er trimestre del año siguiente.

Artículo 9. – Cláusula de revisión salarial. Los conceptos salariales a los que se refieren los artículos 7 y 8 del presente convenio han sido establecidos:

Para el año 2021, se incrementarán un 6 por 100 con relación a los existentes al 31 de diciembre de 2020, que se reflejan en las tablas que figuran como anexo.

Para el año 2022, no procede incremento alguno, sin perjuicio de la correspondiente revisión salarial conforme a las variaciones que experimente el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., y cuya aplicación se realizará de la siguiente forma:

– Los conceptos salariales establecidos en el convenio colectivo para el año 2022 se revisarán conforme a la variación que experimente el índice de precios al consumo establecido por el I.N.E. a 31 de diciembre de 2022 respecto del IPC a 31 de diciembre de 2021, con un porcentaje máximo de incremento de un 6%.

– Si dicho IPC experimentara una variación a 31 de diciembre de 2022 superior a un 6% no generará derecho a incremento alguno en los conceptos salariales.

– Si bien, en el supuesto de que el porcentaje de incremento del IPC indicado supere el tope máximo indicado del 6% y no supere el 8%, este último se tendrá en cuenta a los meros efectos de actualizar y determinar las bases de cálculo de los conceptos salariales y nuevos conceptos salariales en el año 2023, sobre los que al aplicar la subida o incremento, quedando como salarios definitivos 2022 y sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2023.

– Si el IPC a 31 de diciembre de 2022 experimentara una variación superior al 8% dicho exceso carecerá de aplicación alguna a los efectos de la revisión salarial establecida en la presente disposición.

Las revisiones salariales de cada año, en el caso de que las hubiera, se abonarán durante el primer trimestre del año siguiente y tendrán aplicación con efectos de 1 de enero de cada año en el que corresponda el incremento pactado.

CAPITULO III. – CONDICIONES LABORALES.

Artículo 10. – Gratificaciones extraordinarias. Con carácter de complemento salarial, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias en verano y navidad, en la cuantía de 30 días de salario fijado en el anexo, más PAAC y plus de actividad. La paga de verano se abonará antes del día 30 de junio y la de navidad antes del 20 de diciembre.

Artículo 11. – Beneficios. Todo personal afectado por este convenio percibirá por el concepto beneficios un equivalente de treinta días de salario base pactado, más PAAC y plus de actividad.

Artículo 12. – Antigüedad. El plus de antigüedad queda suprimido y sustituido por un plus denominado plus actualizable de antigüedad consolidada (PAAC) manteniendo el derecho existente los trabajadores y trabajadoras que lo perciban, al día de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio.

Artículo 13. – Jornada de trabajo. Se establece una jornada de trabajo de la empresa en turnos de mañana, tarde y noche, así como de jornada partida. En fabricación se trabajará a turnos. La dirección de la empresa determinará la jornada de trabajo atendiendo, entre otras circunstancias, a las previsiones existentes, demanda de pedidos, capacidad de producción anual y época del año.

Artículo 14. – Vacaciones. Las vacaciones serán de treinta días naturales y se distribuirán según el calendario laboral correspondiente al año, que se acordará entre la dirección de la empresa y los trabajadores/as, con el criterio de atender lo más eficazmente posible las necesidades de los clientes. Adicionalmente, se establece como día de vacaciones el día siguiente a la fiesta local «San Juan del Monte».

Artículo 15. – Jornada laboral. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y se establece una jornada laboral en cómputo anual de la siguiente manera:

Año 2021: 1.784 horas efectivamente trabajadas.

Año 2022: 1.768 horas efectivamente trabajadas.

Se concederá a las jornadas continuadas un periodo de descanso para bocadillo de quince minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

El calendario laboral del año 2022 contendrá dos días más de trabajo que el que correspondería a la jornada del ejercicio, para que así, el personal elija dos días de libre disposición y de esta forma trabajen efectivamente las horas reseñadas en este artículo.

Uso de los días de libre disposición:

La elección de los dos días de libre disposición deberá ser preavisada con una antelación de mínima de 15 días, pudiendo ser denegado el disfrute por parte de la empresa en el día solicitado si concurrieran causas organizativas o productivas. Solo podrá disfrutarlo una persona por departamento y turno a la vez. En el caso de que más de un trabajador o trabajadora de un departamento desee disfrutar este permiso en el mismo turno, tendrá preferencia quien haya solicitado por escrito su disfrute con anterioridad ante el supervisor inmediato. No se podrán disfrutar de manera consecutiva, ni se podrán unir a días de vacaciones, ni festivos, ni puentes.

En casos excepcionales, por circunstancias organizativas o productivas, determinadas por la empresa, se pueden prorrogar el disfrute hasta el 1.er trimestre del año siguiente.

Artículo 16. – Licencias. El trabajador o trabajadora, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y en aquellos otros que así estén dispuestos en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los trabajadores y por la duración que se indica:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.

b) Tres días por el fallecimiento de padres, cónyuge e hijos. Cuando con tal motivo sea necesario hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. (excepto padres, cónyuge e hijos, en el caso de fallecimiento). Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos o hermanas naturales siempre y cuando coincida con día laborable.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

g) Por el tiempo indispensable, para asistir a las sesiones de asesoramiento jurídico, atención psicológica o asistencia social en caso de trabajadoras víctimas de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integra contra la VG).

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en la legislación vigente.

i) Las licencias por matrimonio y fallecimiento comenzarán a computarse el primer día laborable para el trabajador o trabajadora.

j) Por el tiempo necesario para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. En caso de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, por el tiempo necesario para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación y realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad. Siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) Las ausencias al trabajo por lactancia reconocidas en al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser sustituidas, a elección de la trabajadora o trabajador, por un permiso retribuido con el salario habitual, de 1 hora por cada día laborable hasta que el hijo/a cumpla los nueve meses a disfrutar consecutivamente a la baja por maternidad o paternidad. Asimismo, el progenitor o progenitora, por su voluntad, podrán acumular la reducción de una hora diaria en jornadas completas, contabilizando una hora por cada día laborable en el calendario anual de la empresa hasta que el hijo/a cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferir su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Quien optase por este permiso, deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días a la fecha del inicio del permiso, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c) y d) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo.

Los días de licencia establecidos en los apartados a), b) y c) del presente artículo comenzarán el primer día laborable posterior al hecho causante. En caso de licencias establecidos en los apartados b) y c) los días serán siempre hábiles o laborales (calendario Galletas Coral).

En el supuesto previsto en el apartado h) de este artículo, las horas de garantía serán abonadas con las retribuciones ordinarias como si efectivamente estuvieran trabajando.

A efectos de licencias retribuidas, las parejas de hecho registradas como tales, tendrán la misma consideración que los matrimonios oficialmente reconocidos.

Artículo 17. – Plus de nocturnidad. Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en turno de noche percibirán en concepto de plus de nocturnidad la cantidad de 4,006 euros por hora/ 32,05 euros por día de trabajo nocturno efectivo. Este plus

tendrá el mismo incremento anual que el establecido para el salario base. Se entiende que el turno de noche es el comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana.

Este plus se abonará en la nómina en la que se produce el hecho causante y no en el mes siguiente. A efectos de elaboración de la nómina se realizará el corte los 25 de cada mes.

Artículo 18. – Accidente de trabajo. En caso de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido en el centro de trabajo y siempre que no haya estado de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional en los últimos 180 días anteriores los trabajadores y trabajadoras percibirán la totalidad del salario que percibiera el trabajador o trabajadora en el momento de accidentarse. En caso de haber estado de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional en los últimos 180 días, los trabajadores y trabajadoras percibirán la totalidad del salario que percibiera a partir del quinto día de la baja.

En el supuesto de IT por enfermedad común que conlleve ingreso hospitalario del trabajador o trabajadora, el mismo tendrá derecho a percibir la totalidad del salario que percibiera en el momento de la baja, exclusivamente durante los días de hospitalización.

Artículo 19. – Premio de jubilación. Al producirse la baja en la empresa por jubilación, con veinte años en la misma, percibirá una gratificación equivalente a dos meses de salario base más PAAC y más el plus de actividad y 15 días de vacaciones.

Artículo 20. – Ropa de trabajo. La empresa entregará a sus trabajadores y trabajadoras prendas de trabajo necesarias para cada puesto y en cualquier caso la ropa necesaria que necesite para el desarrollo del mismo. Las prendas deberán ser nuevas y personales y serán de uso exclusivo en el centro de trabajo.

Artículo 21. – Autobús. El cobro del plus será por día trabajado, la empresa abonará a cada trabajador o trabajadora por cada uno de los días de asistencia real efectiva al trabajo la cantidad de 3,29 euros/día.

Si durante la vigencia del convenio colectivo se suprimiera el servicio público de autobús que accede al polígono de Bayas, los trabajadores/as podrán instar el restablecimiento del servicio de autobús por parte de la empresa, en cuyo caso quedará suprimido el pago de la cantidad a abonar conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Este plus, se abonará en la nómina en la que se produce el hecho causante y no en el mes siguiente. A efectos de elaboración de la nómina se realizará el corte los 25 de cada mes.

Artículo 22. – Promoción. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa que sean contratados inicialmente con la categoría profesional de ayudante una vez cumplan una antigüedad de un año en la empresa ascenderán a la categoría de oficial de tercera.

Los oficiales de tercera una vez cumplan una antigüedad en la empresa de seis años ascenderán a la categoría profesional de oficial de segunda.

La empresa en todo caso en base al poder de dirección que ostenta y atendiendo a los méritos propios de cada trabajador o trabajadora podrá promocionar a los mismos a la categoría que estime por conveniente sin esperar a los plazos establecidos.

Artículo 23. – Horas extraordinarias. En los casos excepcionales en lo que se precise la realización de horas extraordinarias, se fija su retribución en 11,35 euros la hora en días de trabajo de lunes a viernes, y de 15,14 euros la hora para sábados, domingos y festivos.

El importe de la hora extraordinaria será revisado de idéntica forma que el salario base.

Artículo 24. – Arranque de jornada. Cada hora que se adelante la entrada en el turno para realizar tareas necesarias previas al inicio de la fabricación (actualmente el lunes), dicha responsabilidad la ejercen los/as supervisores/as de turno (producción) serán retribuidas en base a su valor de hora ordinaria, entrando en vigor en el presente convenio colectivo.

El importe de la hora de arranque será revisado de idéntica forma que el salario base.

CAPITULO IV. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 25. – Comités de empresa y delegados/as de personal. Estos organismos tendrán reconocidos los derechos y funciones previstos en la legislación vigente. Los miembros del comité de empresa o los delegados/as de personal podrán acumular su crédito horario sindical en uno o varios miembros del comité de empresa o los delegados/as de personal, siempre y cuando hayan sido elegidos por el mismo sindicato y todo ello en cómputo anual.

CAPITULO V. – IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES,
VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 26. – Plan de Igualdad. Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la versión dada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regulan los planes de Igualdad, al objeto de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de la empresa, las partes negociadoras del presente convenio acuerdan aplicar el plan de igualdad existente suscrito el 27 de junio de 2022 por la comisión negociadora e inscrito en la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos por resolución de 2 de agosto de 2022 con el código 09100662112022.

Artículo 27. – Víctimas de violencia de género. Las trabajadoras víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección podrán acogerse a todos los derechos contemplados en la normativa de aplicación.

CAPITULO VI. – FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 28. – Faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de la empresa regulada por el presente convenio se clasificarán atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

– Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador o trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

– La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

– La imposición de sanciones por falta grave y muy grave, será notificada a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere.

1. – Faltas leves:

– Las de impuntualidad;

– No fichar a la entrada o la salida del puesto de trabajo a sabiendas;

– Las faltas 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;

– No comunicar a la empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la empresa o de esta respecto a terceros;

– y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de impuntualidad al retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2. – Faltas graves:

– Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros/as y subordinados/as;

– Las discusiones violentas con los compañeros y compañeras de trabajo;

– Los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros/as de trabajo o subordinados/as;

– Simular la presencia de otro/a trabajador/a firmando o fichando por él/ella;

– Ausentarse del puesto trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral;

– Fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes;

– La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa;

– La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, 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;

– La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas;

– La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, tal como están contempladas en la normativa interna de la empresa;

– El no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo;

– y en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas de características análogas a las enumeradas.

3. – Faltas muy graves:

– 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/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar;

– La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco días alternos en un periodo de un mes;

– La simulación 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;

– El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa;

– La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes o psicotrópicas durante el trabajo, que, aun no siendo reiterada, disminuya los reflejos y ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros/as de trabajo;

– La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa;

– La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga;

– Acoso moral, sexual o laboral ejercido y acreditado o la denuncia falsa del mismo, según el procedimiento establecido de protocolo de comportamientos no tolerados;

– El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros/as o terceras personas;

– El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando;

– Fumar en cualquier punto de la empresa;

– Y la reincidencia en 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 período de un año.

Prescripción de las faltas. –

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días 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 29. – Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta días y despido.

Las sanciones que pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los juzgados y tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Artículo 30. – Procedimiento sancionador.

Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador/a, éste tiene derecho a recurrirlas ante los juzgados de lo social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo de la misma.

CAPITULO VII. – DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 31. – Forma de resolución discrepancias artículo 82.3 ET. En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León suscrito entre CECALE, y las organizaciones sindicales, vigente al día de la fecha o el que lo esté en el momento que pueda surgir las discrepancias.

Artículo 32. – Disposición final. A todos los efectos y para cuanto no está previsto en este convenio, será de aplicación la normativa legal vigente de aplicación.

* * *

ANEXO

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DE 2021

Tabla de retribuciones	*Salario base*	*Plus asistencia*	*Grupos profesionales*
DIRECCIÓN GENERAL			
Director/a	2.389,85	9,85	0
PRODUCCIÓN			
Director/a de fábrica	2.389,85	9,85	0
Jefe/a de producción	1.838,35	9,85	I
Supervisor/a de turno	1.531,96	9,56	II
Oficiales/as de 1.ª	1.313,11	7,58	III
Oficiales/as de 2.ª	1.203,68	7,41	IV
Oficiales/as de 3.ª	1.094,25	6,56	IV
Ayudante de producción	984,83	5,76	V
CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE			
Jefe/a de calidad y medio ambiente	1.838,35	9,85	I
Técnico/a de calidad	1.531,96	9,56	II
Oficiales/as de limpieza	1.094,25	6,56	IV
Ayudante de limpieza	984,83	5,76	V
Compras/almacén/logística			
Jefe/a de compras/almacén/logística	1.761,75	9,56	I
Almacenero/a de 1.ª	1.203,68	7,62	IV
Almacenero/a de 2.ª	1.094,25	7,41	IV
COMERCIAL/MARKETING			
Director/a comercial y de márketing	1.838,35	9,85	I
KAM Retail / comercial zona	1.531,96	9,56	II
MANTENIMIENTO			
Jefe/a de mantenimiento	1.761,75	7,41	I
Técnico/a de mantenimiento	1.321,31	7,12	II
ADMINISTRACIÓN/CONTABILIDAD			
Jefe/a administración/contabilidad	1.807,70	9,85	I
Oficial/a administrativo	1.152,42	7,58	III
RECURSOS HUMANOS			
Jefe de recursos humanos	1.807,70	9,85	I
Plus nocturnidad por día trabajado		32,05	
Autobus por día trabajado		3,29	
Plus actividad mensual		49,98	