Salamanca
Boletín Oficial de la Provincia
N.º 210 • Miércoles 3 de Noviembre de 2021

III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Consejería de Empleo
Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA MIRAT FERTILIZANTES S.L.U. PARA TODO SU PERSONAL DEL SECTOR DE INDUSTRIAS QUIMICAS.

Expediente: 37/01/0041/2021.

Fecha: 27/10/2021.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Código 37101161012011.

Mediante registro telemático de fecha 7 de octubre de 2021, ha tenido entrada la documentación relativa al Convenio Colectivo para las Convenio Colectivo de trabajo para la Empresa MIRAT FERTILIZANTES S.L.U., para todo su personal del sector de industrias químicas, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 23 de junio de 2021.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 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 referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

RESUELVE:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Emilio Miñambres Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA MIRAT FERTILIZANTES, S.L.U. DE SALAMANCA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

ARTÍCULO 1º.-DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de trabajo de la empresa Mirat Fertilizantes, S.L.U., de una parte, la representación legal de los trabajadores a través del Comité de Empresa, y, de otra, los representantes legales de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Título III del Estatuto de los trabajadores.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio tiene carácter de empresa y regirá por tanto en todos los centros de trabajo de Mirat Fertilizantes, S.L.U.

Los trabajadores/as de nuevo ingreso, sea cual fuere la modalidad de su contrato, se regirán por las condiciones establecidas en el presente convenio.

ARTÍCULO 3º.-VIGENCIA.

Este convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2020.

a) Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2020, de conformidad con lo establecido en el capítulo de retribuciones.

b) Con efectos de 1 de enero de 2021 se negociará un nuevo convenio en el marco de la negociación que resulte aplicable, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación un mes antes de finalizar la vigencia.

c) Prórroga. Extinguido el plazo de vigencia, el convenio se entenderá automáticamente denunciado, sin necesidad de mediar denuncia expresa por alguna de las partes, continuando en vigor su contenido normativo hasta el momento en que las partes suscriban un nuevo convenio colectivo.

ARTÍCULO 4º.-

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual. Si por disposición de carácter laboral general posterior se alteraran algunas de las estipulaciones, el convenio quedará sin efecto ni eficacia, debiendo en consecuencia reconsiderarse su contenido.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

ARTÍCULO 5º.-

La organización del trabajo con sujeción a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

ARTÍCULO 6º.-

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios para que el trabajador/a pueda alcanzar, como mínimo, la actividad a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de organización, sin que por ello sufra pérdida de la categoría alcanzada ni menoscabo de la formación profesional.

ARTÍCULO 7º.-

El procedimiento para la implantación de los sistemas de la organización del trabajo será el siguiente:

1. El establecimiento de los sistemas de rendimiento en base de prima o incentivos, la fijación de la actividad óptima y cambio de métodos de trabajo se realizarán previa consulta con los trabajadores/as afectados/as, quienes en cualquier momento pueden solicitar la intervención del Comité de Empresa.

2. Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, la empresa podrá establecer el trabajo por tareas, destajos u otros incentivos.

ARTÍCULO 8º.-BASES DE PRODUCTIVIDAD.

1. El rendimiento normal, es el exigible en el presente convenio, y la empresa podrá determinarlo en cualquier momento sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

2. La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario base, más los pluses que se especifican en este convenio.

ARTÍCULO 9º.-CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor

de cualquiera de las modalidades de contratación legales vigentes establecidas en cada momento. Los Representantes de los trabajadores en la empresa serán informados previamente de las contrataciones que se efectúen.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

ARTÍCULO 10º.-

La clasificación del personal se divide en cuatro grupos genéricos que son los siguientes:

a) Técnicos/as titulados/as.

b) Técnicos/as no titulados/as.

c) Empleados/as administrativos/as.

d) Especialistas y no cualificados/as.

ARTÍCULO 11º.-

Para el desarrollo de cada grupo y cometidos de las distintas categorías que los componen, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral con carácter general y en lo especificado en las fichas de Análisis de Puestos de Trabajo del procedimiento de la Norma ISO 9001:2015 que la empresa tiene implantado.

CAPÍTULO IV

Política salarial (retribuciones)

ARTÍCULO 12º.-SALARIOS.

Desde el día 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020, serán de aplicación las tablas salariales que figuran en el Anexo 1.

Las retribuciones del personal cuya categoría profesional no se relaciona en el Anexo 1, serán las pactadas por la empresa y trabajador/a.

ARTÍCULO 13º.-ANTIGÜEDAD.

El plus de antigüedad para el personal relacionado en el Anexo1consistirá en dos trienios del 5% y cinco quinquenios del 10% cada uno, y a efectos de su retribución serán calculados sobre las bases que al efecto figuran en dicho anexo.

ARTÍCULO 14º.-COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO.

Se establece un complemento consistente en el 25% del salario base al personal que realice su trabajo entre las 22.00 horas y las 06.00 horas. Para el personal adscrito a la sección de planta de fabricación “Forterra” con un sistema de trabajo a turnos, este complemento queda absorbido en un plus/complemento mensual específico de la sección denominado “Plus Forterra”.

ARTÍCULO 15º.- PLUS DE TURNICIDAD.

Plus de carácter no consolidable que se percibe por realizar el trabajo en régimen de turnos rotativos, que cubran 16 o 24 horas del día, con modificación periódica del horario de trabajo, según los horarios y cuadrantes establecidos para cada sección y puesto de trabajo, atendiendo a la flexibilidad de la empresa para un desarrollo normal de la actividad de la misma. Este plus retribuye y compensa el conjunto de incomodidades y obligaciones inherentes al régimen turnos. El Plus de turnicidad se abonará por día trabajado en dicho sistema. Para el personal adscrito a la sección de planta de fabricación “Forterra” con un sistema de trabajo a turnos, este complemento queda absorbido en un plus/complemento mensual específico de la sección denominado “Plus Forterra”.

ARTÍCULO 16º.- PLUS SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

Para el personal adscrito a la sección de planta de fabricación “Forterra” con un sistema de trabajo a turnos, se establece un plus diario que se abonará siempre que se desarrolle su jornada laboral ordinaria en sábado, domingo o festivo (calendario de festivos oficial publicado en el Boletín Oficial de la Provincia para la ciudad de Salamanca). El importe de citado plus de detalla en el Anexo 2 del presente convenio.

ARTÍCULO 17º.- PRIMA DE VACACIONES.

Para el personal adscrito a la sección de planta de fabricación “Forterra” con un sistema de trabajo a turnos, se establece una prima de vacaciones que se abonará por día de vacaciones disfrutado. El importe de citada prima sustituirá al importe de prima de producción generado durante los días de disfrute de vacaciones. El importe de prima de vacaciones se detalla en el Anexo 2 del presente convenio.

ARTÍCULO 18º.-DESTAJO.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, para las secciones de envasado, transporte interno, taller/mantenimiento y jardinería, determinados trabajados a realizar ordenados por la dirección de la empresa en los que existan probadas razones de producción, de mercado y de organización del trabajo que se desarrollen de lunes a viernes, se retribuirán con un incentivo variable denominado “destajo”.

ARTÍCULO 19º.-DESTAJO FESTIVO.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, para las secciones de envasado, transporte interno, taller/mantenimiento y jardinería, determinados trabajados a realizar ordenados por la dirección de la empresa en los que existan probadas razones de producción, de mercado y de organización del trabajo que se desarrollen en sábados, domingos y/o festivos (calendario de festivos oficial publicado en el Boletín Oficial de la Provincia para la ciudad de Salamanca), se retribuirán con un incentivo variable denominado “destajo festivo”.

ARTÍCULO 20º.-INCENTIVOS.

A iniciativa de la empresa podrá establecerse un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador/a debe percibir por razón de una mayor cantidad o calidad de trabajo, siempre y cuando no vayan en contra de los fijados en el anexo número 2 de este convenio.

ARTÍCULO 21º.-COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

a) En Navidad y mes de julio la empresa abonará el importe de una mensualidad del salario base más complemento de antigüedad. La gratificación de Navidad será satisfecha el 15 de diciembre y la del mes de julio el día 15 del mismo mes.

b) Participación en beneficios. Se establece por este concepto una gratificación por un importe de treinta días de salario base más antigüedad, recogida en este convenio, y se abonará dentro de los tres primeros meses del año, refiriéndose el devengo de dicha paga al año anterior. Este complemento no se percibirá por el personal que por acuerdo con la dirección de la empresa tiene una retribución anual distribuida en doce mensualidades y las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

c) Fin de campaña. La empresa abonará una gratificación de fin de campaña durante el mes de octubre, por un importe de una mensualidad de salario base más antigüedad para el personal técnico y administrativo y de siete días para el resto del personal. Este complemento no se percibirá por el personal que por acuerdo con la dirección de la empresa tiene una retribución anual distribuida en doce mensualidades y las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

d) Al personal fijo que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicio, computándose la fracción de mes como completo.

ARTÍCULO 22º.- ANTICIPO DE NÓMINA.

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir anticipos de nómina a cuenta sin que estos puedan exceder del 90% del salario base más antigüedad correspondiente.

ARTÍCULO 23º.-BODAS DE PLATA.

Todo trabajador/a en activo que cumpla veinticinco años al servicio de la empresa, disfrutará de tres meses de permiso retribuido y recibirá una medalla de plata y un diploma que acrediten su fidelidad a la empresa.

En todos los casos, el trabajador/a podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica, salario base más antigüedad.

ARTÍCULO 24º.- JUBILACIÓN.

Cuando un trabajador/a en activo cese en la empresa por causa de jubilación, percibirá una compensación, consistente en un número de mensualidades de su salario base más antigüedad, con arreglo a los años de servicio en el momento del cese y según la siguiente escala:

- 7 mensualidades si lleva 30 años o más de servicio en la empresa.
- 5 mensualidades si lleva 25 a 29 años de servicio en la empresa.
- 3 mensualidades si lleva 20 a 24 años de servicio en la empresa.
- 2 mensualidades si lleva 15 a 19 años de servicio en la empresa.
- 1 mensualidad si lleva 14 a 10 años de servicio en la empresa.

ARTÍCULO 25º.-INVALIDEZ.

Cuando el trabajador/a cause baja en la empresa por incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta, siempre que no sobrepase la edad de jubilación oficial vigente en el momento de reconocerse dicha invalidez, percibirá una compensación, consistente en un número de mensualidades de su salario base más antigüedad, con arreglo a los años de servicio en el momento del cese y según la siguiente escala:

- 7 mensualidades si lleva 30 años o más de servicio en la empresa.
- 5 mensualidades si lleva 25 a 29 años de servicio en la empresa.
- 3 mensualidades si lleva 20 a 24 años de servicio en la empresa.
- 2 mensualidades si lleva 15 a 19 años de servicio en la empresa.
- 1 mensualidad si lleva 14 a 10 años de servicio en la empresa.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, horario y horas extraordinarias

ARTÍCULO 26º.-JORNADA DE TRABAJO.

Los trabajadores/as afectados/as por este convenio tendrán la jornada laboral máxima establecida legalmente con carácter general, equivalente a 1.776 horas de trabajo anuales, que se prestarán en jornada partida, intensiva o a turnos según establezca la empresa para cubrir de una manera más eficaz las necesidades organizativas o de producción.

En todo caso se respetarán los horarios establecidos actualmente en las diferentes secciones y departamentos, que podrán ser modificados por circunstancias y necesidades de empresa.

ARTÍCULO 27º.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se podrán realizar horas extraordinarias según legislación vigente en el momento de su aplicación, en los siguientes casos:

a) Por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas y producto terminado.

b) Por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de las actividades sujetas al presente convenio, siempre que no puedan ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias que se realicen en jornada comprendida entre las 22 y las 6 horas, las de los sábados por la tarde, domingos y festivos, tendrán un incremento de 0,60 €/hora, siempre que las mismas no sean de turno.

ARTÍCULO 28º.- LUNES DE AGUAS.

En el "Lunes de aguas" se efectuará una jornada reducida de 5 horas de trabajo para todo el personal cuya jornada sea de mañana. Para el personal que desarrolle su trabajo en un sistema de trabajo a turnos, sea cual sea su sección, la empresa se reserva el derecho de organizar y disponer los turnos de tarde y/o noche a un horario de mañana en jornada reducida de 5 horas para citado día.

Para el personal que por circunstancias de empresa se vea obligada a trabajar la tarde y/o noche del "Lunes de Aguas" se le retribuirán como "destajos festivos" los trabajos vespertinos del citado día.

CAPÍTULO VI

Régimen social

ARTÍCULO 29º.-VACACIONES.

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal afectado por el presente convenio que no desempeñe su trabajo en un sistema de trabajo a turnos sea cual sea su sección, será de veinticuatro días laborables. A estos efectos, el sábado se considera no laborable.

2. El régimen de vacaciones anuales retribuidas para todo el personal afectado por el presente convenio que desempeñe su trabajo en un sistema de trabajo a turnos sea cual sea su sección, será de 32 días naturales, según el cuadrante anual de jornada de cada sección que comunique la empresa.

3. Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

4. El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

5. La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

ARTÍCULO 30º.-PATRONA.

Se celebrará la festividad de Nuestra Señora de las Nieves, Patrona de la Empresa, con una comida y fiesta laboral para todos los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio.

ARTÍCULO 31º.-

Se establece que los días 24 y 31 de Diciembre computarán como festivos para todo el personal afectado por el presente convenio, incluyéndose en este artículo una cláusula de "Garantía de Producción" que determina que: si en las citadas fechas la empresa decidiera trabajar, el personal adscrito a las secciones de planta de fabricación "Forterra", envasado, transporte interno, taller/mantenimiento, jardinería y laboratorio, trabajaría media jornada retribuyéndose ésta con un importe al equivalente de diez destajos festivos.

ARTÍCULO 32º.-AYUDA EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa completará al 100% del salario base más antigüedad en todos los casos de incapacidad temporal. Para no fomentar el absentismo injustificado se podrá eliminar esta ayuda cuando a juicio de la dirección o del Comité de Empresa, debidamente informado, se abuse de este derecho.

ARTÍCULO 33º.-PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUÍDAS.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indica:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a dos más cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto. Asimismo, se establece que el permiso generado en este punto, podrá disfrutarse en un plazo que se extiende hasta la semana posterior a la fecha del hecho causante, siempre que éste último siga prevaleciendo y pueda justificarse documentalmente.
3. Un día natural en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares del tercer y cuarto grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a uno más cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto. Asimismo, se establece que el permiso generado en este punto, podrá disfrutarse en un plazo que se extiende hasta la semana posterior a la fecha del hecho causante, siempre que éste último siga prevaleciendo y pueda justificarse documentalmente.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres, hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres

meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 de la ley de Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. El permiso necesario cuando, por razón de enfermedad, el trabajador/a precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.

10. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un familiar de primer grado de consanguinidad que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad está “a cargo” del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presentan una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no puede valerse por si mismo y que no está en condiciones de acudir solo a la visita médica.

c) Deberá existir convivencia del pariente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de avanzada edad que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría de edad legal, es decir hasta los 18 años.

e) La Empresa se reserva el derecho de poder exigir a las personas que hagan disfrute de la citada licencia, la recuperación en tiempo efectivo laboral de trabajo por el tiempo empleado en el disfrute de dicho permiso, si hay probadas razones de que el disfrute de ésta puede afectar a la actividad normal de la empresa, siempre y cuando no se presenten los justificantes y documentación requerida para su disfrute.

ARTÍCULO 34º.-SEGURO DE ACCIDENTES.

La empresa mantendrá la suscripción de un seguro colectivo de accidentes con una Compañía Aseguradora a favor de todo el personal, que cubra los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente, ya sea como consecuencia de accidente laboral o extralaboral. Las condiciones de la póliza las establecerá libremente la empresa y a ellas se someten los asegurados/as y beneficiarios/as de la misma.

ARTÍCULO 35º.-CAJA DE SOCORROS DE LA EMPRESA.

Constituida en 1948, la Caja de Socorros de Sociedad Anónima Mirat, concede diversos beneficios de carácter social a los trabajadores/as, al margen de las prestaciones de la Seguridad Social. Forman parte de la misma, todos los trabajadores/as fijos y con más de un año de antigüedad en la empresa, siempre que lo hayan solicitado, por ser de carácter voluntario. Es administrada por una Junta compuesta por miembros, todos beneficiarios, entre los que se nombrará un Presidente, un Secretario, un Tesorero, y habrá como mínimo un representante de cada una de las secciones de trabajo.

Ingresos en la Caja:

a) Cuota mensual que abonan todos y cada uno de los trabajadores beneficiarios, actualmente de 2 euros.

b) Aportación de la empresa consistente en el 175% de la cantidad que se recauda por el concepto anterior, siempre que los aumentos sean fijados de acuerdo con la misma.

Funciones: las que establezcan las normas internas que contienen los Estatutos de dicha Caja.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 36º.-

Los trabajadores que incumplan sus obligaciones y deberes laborales podrán ser sancionados por la empresa, previa notificación al Comité de Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 37º.-FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto descortés al público o a los compañeros de trabajo.
4. No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa.
5. No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive en perjuicio a los intereses de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

ARTÍCULO 38º.-FALTAS GRAVES.

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un periodo de dos meses.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un periodo de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquellos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la empresa.
5. No comunicar a la empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la empresa.
6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa.
7. La retención, sin autorización del Jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
8. Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
9. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un periodo de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

ARTÍCULO 39º.-FALTAS MUY GRAVES.

1. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de clientes. Así mismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
7. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
8. El acoso sexual en los términos establecidos en la ley.
9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

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

12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un periodo de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

ARTÍCULO 40º.-REGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en este convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación verbal y/o escrita motivada al trabajador, y la de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuentas a los Representantes de los Trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga

ARTÍCULO 41º.-SANCIONES MÁXIMAS.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

   1. Amonestación verbal.
   2. Amonestación por escrito.
   3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

   1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
   2. Traslado forzoso a población distinta de la residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.
   3. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles superiores.

c) Por faltas muy graves:

   1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
   2. Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado.
   3. Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.
   4. Despido, una vez evaluada por parte de la empresa la gravedad, intencionalidad, continuidad y perjuicios derivados de las faltas tipificadas en el artículo 39 del presente convenio y previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

PRIMERA.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

SEGUNDA.- PAGO DE ATRASOS.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio serán abonados en el plazo de un mes a contar desde la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca.

TERCERA.- PRINCIPIO DE IGUALDAD.

Las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven con unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

CUARTA.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general e igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

QUINTA.-

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa se compromete a no llevar a efecto ninguna regulación de empleo, excepto la regulación que tenga su origen en causas de fuerza mayor, en cuyo caso la empresa completaría la diferencia al 100% del salario que los trabajadores/as deberían percibir en jornada normal y por el tiempo de duración de la misma, obligándose a la vez a readmitir a la totalidad de los trabajadores/as afectados/as al finalizar dicha regulación.

SEXTA.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

1.- Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias e interpretación del presente Convenio, se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia.

2.- Estará compuesta por un miembro de cada una de las partes firmantes del presente convenio, Empresarial y Social, quienes podrán usar asesores (dos por cada parte firmante del presente convenio) con voz pero sin voto.

3.- La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines. El domicilio social de la citada Comisión se fija en el domicilio social de la empresa.

4.- Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

ANEXO 1

	SALARIO BASE		BASE ANTIGÜEDAD		IMPORTES MENSUALES ANTIGÜEDAD POR CATEGORÍAS						
CATEGORIAS	MENS.	ANUAL	MENS.	ANUAL	1º TRIENIO	2º TRIENIO	1º QUINQUENIO	2º QUINQUENIO	3º QUINQUENIO	4º QUINQUENIO	5º QUINQUENIO
					5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
TECNICO/A TITULADO/A											
PERITO/A	1.400,32 €	22.405,16 €	555,73 €	8.891,61 €	32,94 €	60,73 €	116,30 €	171,87 €	228,16 €	283,01 €	338,58 €
AYUDANTE TECNICO/A	1.400,32 €	22.405,16 €	555,73 €	8.891,61 €	32,94 €	60,73 €	116,30 €	171,87 €	228,16 €	278,83 €	333,58 €
TECNICO/A NO TITULADO/A											
CONTRAMAESTRE/A	1.307,75 €	20.923,97 €	503,93 €	8.062,92 €	30,35 €	55,54 €	105,94 €	156,33 €	206,72 €	257,12 €	307,51 €
ENCARGADO/A	1.242,74 €	19.883,86 €	451,96 €	7.231,35 €	27,34 €	50,35 €	95,54 €	140,74 €	185,93 €	231,13 €	276,33 €
JEFE/A DE ALMACEN	1.252,71 €	20.043,42 €	503,93 €	8.062,92 €	30,35 €	55,54 €	105,94 €	156,33 €	206,72 €	257,12 €	307,51 €
ANALISTA LABORATORIO	1.385,65 €	21.690,48 €	503,93 €	8.062,95 €	30,35 €	55,54 €	105,94 €	156,33 €	206,72 €	257,12 €	307,51 €
CAPATAZ/A	1.151,95 €	18.431,26 €	408,81 €	6.540,94 €	25,59 €	46,03 €	86,91 €	127,79 €	168,67 €	209,56 €	250,44 €
AUXILIAR DE LABORATORIO	1.248,58 €	19.977,36 €	400,24 €	6.403,89 €	25,16 €	45,18 €	85,20 €	125,22 €	165,25 €	205,27 €	245,30 €
ADMINISTRATIVOS/AS											
JEFE/A DE PRIMERA	1.498,26 €	23.972,22 €	573,12 €	9.169,84 €	33,81 €	62,46 €	119,77 €	177,09 €	234,40 €	291,71 €	349,02 €
JEFE/A DE VENTAS	1.498,26 €	23.972,22 €	573,12 €	9.169,84 €	33,81 €	62,46 €	119,77 €	177,09 €	234,40 €	291,71 €	349,02 €
JEFE DE ZONA	1.498,26 €	23.972,22 €	573,12 €	9.169,84 €	38,96 €	67,61 €	124,93 €	182,24 €	239,55 €	296,86 €	354,17 €
INSPECTOR/A DE VENTAS	1.440,69 €	23.051,03 €	573,12 €	9.169,84 €	33,81 €	62,46 €	119,77 €	177,09 €	234,40 €	291,71 €	349,02 €
JEFE/A DE SEGUNDA	1.440,69 €	23.051,03 €	555,73 €	8.891,61 €	32,94 €	60,72 €	116,30 €	171,87 €	227,44 €	283,01 €	338,59 €
JEFE/A DEPARTAMENTO	1.440,69 €	23.051,03 €	555,73 €	8.891,61 €	32,94 €	60,72 €	116,30 €	171,87 €	227,44 €	283,01 €	338,59 €
OFICIAL/A DE PRIMERA	1.385,65 €	22.170,48 €	503,93 €	8.062,92 €	30,35 €	55,54 €	105,94 €	156,33 €	206,72 €	257,12 €	307,51 €
DELEGADO/A DE VENTAS	1.385,65 €	22.170,48 €	503,93 €	8.062,92 €	30,35 €	55,54 €	105,94 €	156,33 €	206,72 €	257,12 €	307,51 €
OPERADOR/A	1.356,78 €	21.708,46 €	469,38 €	7.510,11 €	28,62 €	52,09 €	99,03 €	145,97 €	192,90 €	239,84 €	286,78 €
OFICIAL/A DE SEGUNDA	1.333,42 €	21.334,66 €	451,98 €	7.231,67 €	27,75 €	50,35 €	95,55 €	140,74 €	185,94 €	231,14 €	276,34 €
AGENTE DE VENTAS	1.323,82 €	21.181,15 €	469,38 €	7.510,11 €	28,62 €	52,09 €	99,03 €	145,97 €	192,90 €	239,84 €	286,78 €
VIAJANTE/A	1.323,82 €	21.181,15 €	469,38 €	7.510,11 €	28,62 €	52,09 €	99,03 €	145,97 €	192,90 €	239,84 €	286,78 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.283,58 €	20.537,36 €	400,24 €	6.403,89 €	25,16 €	45,18 €	85,20 €	125,22 €	165,25 €	205,27 €	245,30 €
TELEFONISTA	1.283,58 €	20.537,36 €	400,24 €	6.403,89 €	25,16 €	45,18 €	85,20 €	125,22 €	165,25 €	205,27 €	245,30 €

	DIARIO	ANUAL	DIARIO	ANUAL	IMPORTES DIARIOS ANTIGÜEDAD POR CATEGORÍAS						
					1º TRIENIO	2º TRIENIO	1º QUINQUENIO	2º QUINQUENIO	3º QUINQUENIO	4º QUINQUENIO	5º QUINQUENIO
					5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS/AS											
JEFE/A DE EQUIPO	46,01 €	21.255,52 €	14,58 €	6.734,06 €	0,91 €	1,60 €	3,13 €	4,61 €	6,09 €	7,57 €	9,05 €
OFICIAL/A PRIMERA	44,41 €	20.518,55 €	13,87 €	6.406,22 €	0,88 €	1,58 €	2,98 €	4,38 €	5,80 €	7,21 €	8,62 €
OFICIAL/A SEGUNDA	43,49 €	20.091,54 €	13,35 €	6.165,62 €	0,85 €	1,53 €	2,88 €	4,24 €	5,59 €	6,95 €	8,30 €
OFICIAL/A TERCERA	42,56 €	19.664,53 €	13,06 €	6.032,86 €	0,84 €	1,50 €	2,82 €	4,15 €	5,47 €	6,80 €	8,12 €
PROFESIONAL SEGUNDA	42,56 €	19.664,53 €	13,06 €	6.032,86 €	0,84 €	1,50 €	2,82 €	4,15 €	5,47 €	6,80 €	8,12 €
AYUDANTE/A ESPECIALISTA	41,98 €	19.395,21 €	12,80 €	5.913,64 €	0,82 €	1,47 €	2,77 €	4,07 €	5,37 €	6,67 €	7,97 €
PEON/A	41,31 €	19.084,71 €	12,54 €	5.793,34 €	0,81 €	1,45 €	2,72 €	3,99 €	5,26 €	6,54 €	7,81 €
PERSONAL LIMPIEZA	41,31 €	19.084,71 €	12,54 €	5.793,34 €	0,81 €	1,45 €	2,72 €	3,99 €	5,26 €	6,54 €	7,81 €

ANEXO 2

Primas y variables
Importes brutos

SECCIÓN ENVASADO Y EXPEDICIÓN	€/Tm
Palista	0,05 €
Carga	0,07 €
Tolva	0,03 €
Encargado/a	0,05 €
Granel palista	0,02 €

SECCIÓN PLANTA DE FABRICACIÓN "FORTERRA"
Plus Forterra: 155 euros mensuales a percibir siempre que el trabajador/a desarrolle sus tareas en la sección de Forterra.
Plus sábados, domingos y festivos: 45 euros por sábado, domingo o festivo que el trabajador/a realice su jornada laboral.
Prima producción 1: de 0 a 119.999 toneladas, se establece una prima a percibir por trabajador/a por importe de 0,032 euros por tonelada.
Prima producción 2: a partir de 120.000 toneladas (excluyendo las primeras 119.999 toneladas), se estable una prima a percibir por importe de 0,055 euros por tonelada.
Prima de vacaciones: 12,50 euros por día de vacaciones disfrutado.