

administración autonómica

DIRECCIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO CIUDAD REAL RESOLUCIÓN

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Estrecho de Peñarroya Sociedad Cooperativa de Castilla-La Mancha, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 5 de diciembre de 2017, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por don Alejandro Mateos Rodrigo, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Delegado de Personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo

Acuerda:

1º.-Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo de la empresa Estrecho de Peñarroya Sociedad Cooperativa de Castilla-La Mancha de la provincia de Ciudad Real en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13100252012015 con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

El Director Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO DE EMPRESA

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

Quedan sometidas a las estipulaciones del presente Convenio todas las actividades desarrolladas por Estrecho de Peñarroya Sociedad Cooperativa de Castilla-La Mancha.

Artículo 2. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio todas las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios para Estrecho de Peñarroya Sociedad Cooperativa de Castilla-La Mancha Limitada, sean fijos o eventuales, con las excepciones del Estatuto de los Trabajadores y de los menores de 16 años, cuya contratación queda prohibida.

Artículo 3. Las partes.

El presente Convenio se suscribe entre la empresa Estrecho de Peñarroya Sociedad Cooperativa de Castilla-La Mancha y el representante legal de los trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Artículo 4. Prórroga y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia, a todos los efectos, de dos años entrando en vigor, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real o en el D.O.C.M., el día 1 de enero de 2017, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del año 2018.

Llegado su término temporal, será denunciado de forma automática el día 1 de enero del año 2019, sin necesidad de denuncia escrita, obligándose las partes a negociar, un nuevo convenio; o para el caso de prorrogar el texto, obligándose a negociar un nuevo régimen económico, manteniéndose en vigor el texto existente, hasta la elaboración de un nuevo texto.

Artículo 5. Régimen de trabajo.

La jornada máxima de trabajo para el personal de campo comprendido en el presente Convenio será de 1.794 horas, en cómputo anual, distribuidas en un máximo de 40 horas semanales repartidas de lunes a sábado. Para los trabajadores de oficina comprendidos en el siguiente convenio la jornada máxima de trabajo será de un máximo de 30 horas semanales repartidas de lunes a viernes.

Por necesidades de los trabajos o campañas a realizar se podrá exigir por la empresa la prestación de servicios el domingo.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutará a lo largo de la jornada de 30 minutos de descanso para el bocadillo, que se computarán como de trabajo efectivo.

Los trabajadores de averías que doblen turno descansarán al día siguiente salvo que se produzca una nueva avería.

Artículo 6. Retribuciones.

El presente artículo recoge el sistema retributivo aplicable a las/los firmantes del presente Convenio según las tablas salariales anexas.

Los salarios de los trabajadoras/es afectados por este Convenio serán para el año 2017 y para cada categoría laboral, el que se determina en la tabla salarial que figura como anexo I.

Los salarios recogidos en las tablas salariales suponen, para el año 2017 un incremento del 1,6% y para el año 2018 un incremento salarial equivalente al I.P.C. real del Estado Español calculado respecto al año anterior del de su aplicación.

*** Salario base.**

Comprende las retribuciones que, en jornada normal de trabajo, figuran en la tabla de salarios anexa.

*** Aumentos periódicos por años de servicio.**

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá los aumentos periódicos que le corresponda por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en cuantía del 3% del salario base de cada categoría.

Cuando un trabajador/a ascienda de categoría profesional se le adicionará al sueldo base de la nueva categoría el número de trienios que viniese disfrutando, calculándose la cuantía de éstos de acuerdo con la nueva categoría alcanzada. La fecha anual para el cómputo de aumentos por años de servicio será la de ingreso en la empresa.

*** Salario hora extraordinaria.**

La retribución de la hora extraordinaria que se abone ha sido pactada en 10 euros los domingos y festivos y a 8 euros el resto existiendo la posibilidad de compensar esas horas extras trabajadas por descanso, correspondiendo cada hora extraordinaria trabajada de lunes a sábado por 1,5 horas de descanso; y cada hora extraordinaria trabajadas los domingos y festivos por 2 horas de descanso. La elec-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ción entre compensación económica y en descanso será por parte del trabajador, siempre y cuando sea posible con la distribución de turnos establecida por la empresa y cuando el trabajador no haya percibido el máximo de horas extras trabajadas para el período correspondientes; prestándose consentimiento por la empresa ante su decisión para el caso de cumplirse los requisitos fijados.

No se podrán realizar más de 80 horas extras extraordinarias al año por trabajador.

* Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal que preste servicios en la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias, que se harán efectivas en el mes de junio y diciembre.

Estas gratificaciones consistirán cada una de ellas en una mensualidad, compuesta exclusivamente por el salario base más antigüedad, de acuerdo con los salarios establecidos en las tablas anexas del presente Convenio.

El importe de estas gratificaciones extraordinarias podrá ser prorrateado mensualmente, de común acuerdo entre empresa y trabajador/a, no procediendo, por tanto, su cobro en las fechas indicadas.

* Plus de disponibilidad.

Se acuerda realizar un cuadrante semanal para los turnos de guardia cuando sea necesario y con la suficiente antelación para que el trabajador pueda adaptarse al cuadrante a turnos. El cuadrante se consensuará con la empresa para que disponga de la información necesaria en caso de emergencia y no podrá modificarse a lo largo de la misma semana salvo pacto entre trabajador y empresa.

Se propone una persona de guardia por semana y un plus de disponibilidad de 50 €/semana.

* Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la Legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

Artículo 7. Vacaciones.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anual de treinta días naturales, en proporción al tiempo trabajado y como mínimo 22 días laborables.

Artículo 8. Ferias y fiestas.

El personal disfrutará a tiempo completo, además de las fiestas nacionales, autonómicas y locales, los días 24 y 31 de diciembre. Los días 24 y 31 de diciembre en caso de caer en día festivo pasarán a disfrutarse el siguiente día hábil.

Para los trabajadores de oficina, durante la semana de la feria de Argamasilla de Alba y de lunes a miércoles de carnaval, se establece un horario reducido de 10 horas a 13 horas.

Artículo 9. Inasistencia retribuida.

En los supuestos contemplados en la legislación vigente el trabajador percibirá durante sus ausencias dentro del margen, que para esto señalen dichos preceptos, el sueldo base y aumentos por años de servicio que con arreglo a su categoría profesional corresponda por el presente Convenio:

a) Por matrimonio del trabajador 20 días naturales.

b) El permiso retribuido por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos se fija en seis días naturales.

c) Por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, el tiempo necesario, demostrando fehacientemente la necesidad.

d) Se establecen tres días, más dos en caso de desplazamientos, 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

e) Tres días por Asuntos Propios. Estos días no podrán ser disfrutados simultáneamente por un número de operarios que impidan el normal funcionamiento de la empresa. Mencionados días no precisan justificación alguna, pero sí preaviso a la empresa con 48 horas de antelación.

Estos días de asuntos propios deberán ser disfrutados obligatoriamente por los trabajadores/as antes de finalizar cada año.

f) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, justificando la misma.

g) Por el tiempo necesario que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes en centros de formación profesional, académica o social.

h) Por traslado del domicilio habitual, tres días.

Artículo 10. Compensación por enfermedad o accidente de trabajo.

En caso de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad temporal, percibirá con cargo a la empresa y por el período de un año, como máximo, el salario que corresponda por el presente Convenio incrementado con los aumentos por años de servicio.

La empresa procederá a descontar de los mismos, durante dicho período de tiempo, las prestaciones económicas que correspondan por seguro obligatorio de enfermedad.

La empresa completará hasta el 100 por 100 las prestaciones de Seguridad Social en los casos y condiciones antes expuestas, durante la vigencia del presente Convenio, pero si durante este período de tiempo variasen las circunstancias actuales, en el sentido de que la Seguridad Social redujese sus prestaciones, esta cláusula será objeto de nueva negociación por la Comisión Paritaria correspondiente.

Artículo 11. Maternidad/paternidad.

Se hace nuestra en el presente Convenio la protección de la maternidad, conforme establece el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre).

Asimismo se hace constar la igualdad para permisos y vacaciones por maternidad y paternidad, asumiendo el contenido de lo establecido en los artículos 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 12. Salud Laboral.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a la adopción y al cumplimiento de las medidas de protección y seguridad en el trabajo que se adopten para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

La empresa estará obligada a tener realizada, actualizada y documentada, la Evaluación de Riesgos Laborales, el Plan de Prevención y haber adoptado una modalidad de organización preventiva.

2. La información y formación de los trabajadores y trabajadoras, como integrante del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos y trasladada de forma escrita a cada trabajador/a, por el empresario y que será contrastada por la representación legal de los trabajadores/as. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

3. Conforme el artículo 37.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario proporcionará a las delegadas/os de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulte necesario. Dicha formación correrá a cargo del empresario y el tiempo que los delegados/as de prevención dediquen a la misma será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

4. La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, dependiendo de las funciones de la actividad desempeñada, ha de prever los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada laboral.

5. Vigilancia de la Salud: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a reconocimientos médicos periódicos, en relación con los riesgos específicos de su trabajo. La periodicidad será como mínimo anual, pudiendo ser menor si el caso lo requiere. Serán voluntarios y se garantizará la confidencialidad de los datos. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador/a por escrito. Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento y del tiempo que se invierta en el reconocimiento, que se considerará como de trabajo efectivo.

6. Riesgos Psicosociales: La Ley 31/1995 en su artículo 4.7 d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y, por lo tanto, objeto de actividad preventiva todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación.

La empresa se compromete a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores derivados de la organización del trabajo.

La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 13. Discriminación y acoso.

Se prohíbe, de esta empresa, toda conducta, que sea constitutiva de discriminación, cualquiera que sea la causa o motivo y/o acoso, sea laboral o sexual.

Se consideran constitutivos de acoso sexual laboral cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la empresa, respecto a las que el sujeto activo sepa, o esté en condiciones de saber, que resultan indeseadas, irrazonables u ofensivas para quien las padece.

Se comprende en dicha definición el acoso sexual de intercambio, el ambiental o el chantaje sexual.

Artículo 14. Seguro convenio de accidentes.

La empresa asume la obligación de mantener la contratación de un seguro que cubra los riesgos de:

Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, así como Incapacidad Permanente Total, Absoluta, o Gran Invalidez por las mismas causas, por los siguientes capitales y para todos los años de vigencia del presente Convenio de: 30.000 euros.

Muerte natural: 30.000 euros de capital para todos los años de vigencia del Convenio. Se pagará esta indemnización a los herederos en caso de fallecimiento.

Artículo 15. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en Castilla-La Mancha.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores/as y a la sociedad cooperativa firmantes en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes y no hayan podido ser resueltos por la Comisión Paritaria:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Comisión Paritaria.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por los dos vocales integrantes de la Comisión Negociadora. Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría. En el caso de que, tras la consulta a la Comisión Paritaria, no se llegara a un acuerdo, las mismas acuerdan someterse a las normas de solución extrajudicial y sometimiento al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha.

Artículo 17. Catalogación de los puestos de trabajo, de acuerdo al anexo I del presente convenio.

Artículo 18. Contrato de trabajo.

Para la contratación de todos los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, la empresa se compromete a utilizar los distintos cauces que para ello se establezcan en la legislación vigente.

Artículo 19. Forma de contratación y período de prueba.

Los contratos celebrados por la empresa, cualquiera que sea su modalidad, se formalizarán por escrito, entregándose a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que se celebren.

El período de prueba de los contratos que se formalicen será de dos meses para todo el personal, este período quedará interrumpido con ocasión del disfrute de las licencias reglamentarias y durante la situación de incapacidad temporal del trabajador.

Transcurrido el período de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por cualquiera de los contratantes, quedará automáticamente formalizada la admisión del trabajador para el periodo de duración previsto en el contrato.

Artículo 20. Régimen disciplinario.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Consejo Rector en virtud del incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas que se establecen a continuación.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Las faltas podrán ser:

a) Leves:

a. Retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

b. No comunicar la ausencia al trabajo con la antelación acordada.

c. Incumplimiento injustificado del horario de trabajo. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

d. Falta de consideración o respeto a los compañeros.

e. Mal uso de equipos, descuido del mantenimiento de vehículos y instalaciones de riego.

f. Desconsideración o falta de respeto con los usuarios del sistema de riego en la jornada laboral.

b) Graves:

a. Falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

b. Abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin causa justificada.

c. No estar localizable, usando los medios que la empresa a provisto al trabajador para estar localizable, durante la jornada laboral y para situaciones de emergencia.

d. Encubrimiento de faltas de otros trabajadores.

e. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo normal o pactado.

f. Negligencia que pueda causar daños graves en las instalaciones o en cultivos.

g. Uso de los vehículos de la entidad para fines particulares sin previa autorización por el inmediato supervisor o consejo rector.

c) Muy graves:

a. Desconsideración, desobediencia o falta de respeto hacia el Consejo Rector.

b. El quebrantamiento del secreto profesional.

c. Manipulación de datos para beneficio personal.

d. Embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.

e. Acoso sexual.

* Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

* Prescripción.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

Disposición final única.

Se establecen como normativa supletoria al presente Convenio, salvo exclusión expresa contenida en el texto del mismo, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle.

En Argamasilla de Alba, a 5 de diciembre de 2017.-(Firmas ilegibles).

ANEXO 1

Tablas salariales:

<i>Categorías dentro de los grupos profesionales</i>	<i>Salario base bruto anual (euros)</i>
Vigilante-Informáticos	17.068
Técnico Administrativo	14.732
Técnicos Estación de Bombeo-Técnicos Mto. y montaje	19.913
Secretario	15.240
Maquinista	17.068
Ayudante informático	15.240
Ayudante vigilante	15.240

(Firmas ilegibles).

Anuncio número 4065

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>