



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2018, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo para el sector de patatas fritas de la provincia de Soria.

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo para el sector de patatas fritas de la provincia de Soria.

Expediente: 42/01/0013/2018.

Fecha: 22/06/2018.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Judit Borobio Sanz.

Código 42100105012018.

Visto el texto del convenio colectivo para el sector de patatas fritas de la provincia de Soria, suscrito de una parte por la Federación de Organizaciones empresariales sorianas (FOES) y Asociación General de Empresarios Sorianos (AGES), y de otra por CC.OO. y UGT., esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 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,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**I CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE PATATAS FRITAS
DE LA PROVINCIA DE SORIA**

Partes contratantes

El presente Convenio se concierta entre la representación de los empresarios, Federación de Organizaciones empresariales sorianas (FOES) y Asociación General de Empresarios Sorianos (AGES) y de los trabajadores representados por las Centrales Sindicales más representativas del Sector (CCOO y UGT).

**CAPÍTULO I
ÁMBITO**

Artículo 1.- Ámbito funcional

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas (bien sean personas físicas o jurídicas) que desarrollen la actividad de patatas fritas y productos aperitivos que vengan rigiéndose por la derogada Ordenanza Laboral de Industrias de la Alimentación.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

BOPSO-76-04072018



El presente convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a toda la provincia de Soria y a su capital quedando por tanto incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los empresarios de la actividad de patatas fritas y productos aperitivos y todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena, en las empresas antes citadas.

Artículo 4.- Promoción convenios de empresa.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del Convenio Colectivo en el *Boletín Oficial de la Provincia*, la vigencia del mismo se retrotraerá al 1-1-2018, y concluirá el 31-12-2020.

Este convenio se entenderá automáticamente denunciado al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación de ningún tipo.

CAPÍTULO I ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

Artículo 6.- Jornada.

La jornada laboral máxima anual será de 1.800 horas para el período de vigencia de este Convenio, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

Con amparo en lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y en atención a la especialidad del sector se admite que las empresas puedan establecer criterios de flexibilidad en la distribución de la jornada pactada siempre y cuando ello no se sobrepase el diez por ciento de la jornada anual pactada (180 horas) y la puesta en práctica de dicha flexibilidad horaria se comunique a los trabajadores afectados con una antelación de, al menos, cinco días a su puesta en práctica. En estos supuestos la jornada ordinaria diaria máxima será hasta 10 horas.

Artículo 7.- Calendario laboral.

Anualmente de elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 8.- Horas extraordinarias

Serán consideradas como tales las que superen el cómputo anual de 1.800 horas efectivas trabajadas, no pudiendo exceder el número de horas extraordinarias de 80 horas anuales, si bien cabe el pacto sobre horas extraordinarias estructurales.

Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de optar la empresa por el abono de las horas extraordinarias, se retribuirán incrementando el salario de la hora ordinaria en un 25%.

En todo caso, resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 9.- Permisos retribuidos

Permisos retribuidos: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Dos días por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarlos en días alternos, siempre y cuando éste permanezca hospitalizado. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) 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 período determinado, se estará a lo que ésta 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 período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

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.

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

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

g) Permiso de lactancia: Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje uno de los progenitores que este no ha ejercitado este derecho.

Artículo 10.- Vacaciones y descansos

Todo el personal afectado por este Convenio con contrato de un año o superior, disfrutará obligatoriamente de 30 días naturales de vacaciones retribuidos al año que se distribuirán y disfrutarán según el acuerdo que las partes alcancen. Los días festivos que no sean domingos, siempre y cuando coincidan con un día laborable, no entrarán en el cómputo de los 30 días naturales de vacaciones.



En los supuestos en los que el trabajador tenga un contrato inferior a un año, o al tiempo de publicarse este Convenio, su antigüedad sea menor a un año, sus vacaciones se calcularán proporcionalmente al período trabajado, tomando como referencia los 30 días naturales para cada año de trabajo fijados en el párrafo anterior.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 11.- Clasificación profesional

Grupos profesionales

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

I. Personal Técnico:

1. Titulados/as:

- a) De grado superior. Los que poseen título universitario o de escuela especial superior.
- b) De grado medio. Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades capacitadas para ello.

2. No titulados/as: Encargado/a general, maestro/a o jefe/a de fabricación y de taller, encargado/a de sección y auxiliar de laboratorio.

3. Oficinas técnicas de organización: Jefes/as de primera y segunda, técnicos/as de organización de primera y segunda, auxiliares de organización y aspirantes.

4. Técnicos/as de proceso de datos: Jefe/a de proceso de datos, analista, jefe/a de explotación, programador/a de ordenador, programador/a de máquinas auxiliares y operador/a de ordenador.

II. Personal Administrativo: Jefe/a de Administración de primera, jefe/a de administración de segunda, oficial de primera, oficial de segunda, auxiliar y telefonista.

III. Personal Mercantil. Jefe/a de ventas, inspector/a de ventas, promotor/a de propaganda y/o publicidad, vendedor/a con auto-venta, viajante y corredor/a de plaza.

IV. Personal Obrero

- a) Personal de producción: Oficial de primera, oficial de segunda y ayudante.
- b) Personal de acabado, envasado y empaquetado: Oficial de primera, oficial de segunda y ayudante.

c) Personal de oficios auxiliares: Oficial de primera, oficial de segunda.

d) Peonaje: Peón/as y personal de limpieza.

V. Personal subalterno: Almacenero/a, mozo/a de almacén, conserje, cobrador/a, basculero/a, pesador/a, guarda jurado, guarda vigilante, ordenanza y portero/a.

Artículo 12.- Ingresos y ceses

Se concertarán por escrito los siguientes períodos de prueba:

- Seis meses para los grupos profesionales I y II.
- Tres meses para los grupos profesionales III y IV.
- Dos meses para el grupo profesional V.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los dere-



chos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin derecho a indemnización.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

El personal que quiera cesar en la empresa voluntariamente lo deberá comunicar por escrito observando los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de los grupos profesionales I, II y III: Un mes.
- Personal de los grupos profesionales IV y V: Quince días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación equivalente a los días en que se haya retrasado el preaviso.

Artículo 13.- Jubilación.

En este apartado se estará a las disposiciones legales vigentes sobre la materia en el caso de que el trabajador alcance la edad de jubilación.

Jubilación parcial: El personal contratado a tiempo completo, de mutuo acuerdo con la empresa, podrá acceder a la jubilación parcial siempre que, se cumplan los requisitos establecidos en la normativa vigente.

CAPÍTULO IV EL EMPLEO

Artículo 14.- Forma del contrato de trabajo

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo, especificándose siempre el grupo y la categoría profesional del trabajador contratado, así como el período fijado entre las partes para la duración de la relación contractual.

La copia del contrato diligenciado por la oficina del organismo competente en la materia, deberá ser entregada al trabajador.

Artículo 15.- Contratos eventuales

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 12 meses dentro de un período de 18.

Los contratos de duración inferior a 12 meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total del contrato, pueda exceder de esa duración máxima.

Artículo 16.- Contratos formativos

El contrato de trabajo en prácticas, deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente, la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este Convenio las licenciaturas universitarias, las diplomaturas universitarias, las diplomaturas medias de formación profesional específica, y los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

La duración del contrato de prácticas no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

Si el contrato concertado, es inferior a los dos años, las partes podrán prorrogarlo por períodos mínimos de 6 meses siempre que en ningún caso se supere la duración máxima establecida.



La retribución de los trabajadores en prácticas será durante el primer año, como mínimo, del 60% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

La retribución de los trabajadores en prácticas será durante el segundo año como mínimo del 75% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

La retribución indicada se percibirá porcentualmente al tiempo de trabajo.

A la terminación del contrato formalizado el empresario deberá expedir un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. Todos los contratos de prácticas que agoten la duración máxima establecida de dos años, deberán convertirse en indefinidos, en el caso de no haber recibido notificación expresa de la finalización de su contrato en los plazos establecidos en este Convenio.

Los contratos para la formación y el aprendizaje se regularán por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Artículo 17.- Contratos a tiempo parcial

Esta modalidad de contratación se deberá formalizar necesariamente por escrito y se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y posibles normas que desarrollen el mismo.

Artículo 18.- Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

En esta materia se estará a lo dispuesto en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 19.- Tablas salariales para los años 2018, 2019 y 2020

Las retribuciones para la vigencia del presente convenio son las que se hacen constar en las tablas que se recogen como Anexo I, con efectos económicos desde el mes siguiente a la publicación del Convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

El incremento salarial para 2020 será el 1,5% sobre las tablas salariales de 2019; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2020.

Artículo 20.- Absorción y compensación

Se respetaran las condiciones de cada trabajador, sin perjuicio de que se efectúen los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en materia económica y retributiva en este convenio.

Son compensables y absorbibles las cantidades previstas en este convenio con los conceptos salariales que anteriormente percibían los trabajadores, con la finalidad de adaptar esos conceptos salariales al sistema retributivo de este convenio, es decir, por ejemplo, los trabajadores que recibían tres pagas extraordinarias, recibirán dos pagas extraordinarias, respetándose el salario en cómputo anual.

Artículo 21.- Pagas extraordinarias

Los trabajadores recibirán dos pagas extraordinarias:

Una de Verano y otra de Navidad equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base.

El devengo de tales pagas se verificará en los meses de julio y diciembre respectivamente, procediendo a su pago con las retribuciones salariales de los referidos meses.

BOPSO-76-04072018



En los contratos en los que no se llegue a completar un semestre de servicio los trabajadores afectados recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicio efectivo.

Artículo 22.- Complemento por trabajo nocturno

1. Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
2. Tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base de las tablas salariales del Anexo I.

CAPÍTULO VI DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 23.- Póliza de accidentes

Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar en el plazo de 2 meses a partir de la publicación del mismo en el *Boletín Oficial de la Provincia*, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

Primera: por muerte en accidente de trabajo 15.000 euros.

Segunda: Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez como consecuencia de accidente de 18.000 euros.

Artículo 24.- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo

1.- Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

2.- A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

3.- Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Para el procedimiento de la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.- Prendas de trabajo

La empresa deberá facilitar a sus trabajadores los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo.



Los trabajadores deberán utilizar referidos equipos de protección individual siendo asimismo responsables de su cuidado.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.- Principios de Ordenación

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresariado y del personal de plantilla.

2.- Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman.

3.- Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.

4.- La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores si los hubiere.

Artículo 27.- De la graduación de las faltas

Principios de ordenación:

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

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

BOPSO-76-04072018



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

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

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

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

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

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

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

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

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n) Las derivadas de lo establecido en los apartados l.d) y e) del presente artículo.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

p) Utilización reiterada del teléfono móvil personal durante la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones in-



herentes al trabajo y siempre y cuando no obedezca a situaciones graves y de urgente necesidad para el trabajador.

q) La utilización reiterada de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

r) La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo; y en particular la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) 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.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

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

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 28.- Sanciones

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

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.



c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

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

Artículo 29.- Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

Artículo 30.- Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

CAPÍTULO VIII INTERPRETACIÓN DE CONVENIO

Artículo 31.- Comisión paritaria

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará integrada dos representantes de los empresarios y dos representantes sindicales.

Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.

b) Formular propuestas a título informativo en los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo.

c) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos que la aplicación del Convenio pudiera originar.

d) Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

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

La Comisión Paritaria podrá recabar información relacionada con las cuestiones de su competencia, sin perjuicio de que, de no serle entregada, podrá abstenerse de dictaminar la cuestión.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ám-



bito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención previa de la Comisión Paritaria de este Convenio.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2018, 2019

I Personal Técnico.

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Director/a de fabricación	1.082,98	15.161,72
Jefe/a de fabricación	971,13	13.595,82
Jefe/a de mantenimiento	847,48	11.864,72
Maestro/a de fabricación o encargado/a de taller	867,17	12.140,38
Jefe/a de almacén	776,09	10.865,26

II Personal Administrativo

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Director/a administrativo	1.082,98	15.161,72
Jefe/a administrativo	971,13	13.595,82
Oficial administrativo de primera	874,58	12.244,12
Oficial administrativo de segunda	776,31	10.868,34
Auxiliar, telefonista	776,31	10.868,34

III Personal Mercantil

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Inspector/a de ventas	977,38	13.683,32
Viajante o corredor/a de plaza	882,31	12.352,34
Promotor/a comercial	855,00	11.970,00
Vendedor/a	855,00	11.970,00
Vendedor/a autoventa	897,46	12.564,44

IV y V Personal Obrero y Subalterno

<i>Categoría</i>	<i>Diario</i>	<i>Anual</i>
Oficial primera freidor, tostador, mantenimiento	29,86	12.690,50
Oficial segunda freidor, tostador, mantenimiento	27,31	11.606,75
Ayudante/a	26,01	11.054,25
Almacenero/a, Porteros/as, Vigilantes/as, Peones/as	25,85	10.986,25
Aprendiz/a	24,53	10.425,25
Ordenanzas	26,38	11.211,50

TABLAS SALARIALES AÑO 2020

I Personal Técnico

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Director/a de fabricación	1.099,22	15.389,08
Jefe/a de fabricación	985,70	13.799,80
Jefe/a de mantenimiento	860,19	12.042,66

Boletín Oficial de la Provincia de Soria



Miércoles, 4 de julio de 2018

Núm. 76

Maestro/a de fabricación o encargado/a de taller	880,18	12.322,52
Jefe/a de almacén	787,73	11.028,22

II Personal Administrativo

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Director/a administrativo	1.099,22	15.389,08
Jefe/a administrativo	985,70	13.799,80
Oficial administrativo de primera	887,70	12.427,80
Oficial administrativo de segunda	787,95	11.031,30
Auxiliar , telefonista	787,95	11.031,30

III Personal Mercantil

<i>Categoría</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
Inspector/a de ventas	992,04	13.888,56
Viajante o corredor/a de plaza	895,54	12.537,56
Promotor/a comercial	867,83	12.149,62
Vendedor/a	867,83	12.149,62
Vendedor/a autoventa	910,92	12.752,88

IV y V Personal Obrero y Subalterno

<i>Categoría</i>	<i>Diario</i>	<i>Anual</i>
Oficial primera freidor, tostador, mantenimiento	30,31	12.881,75
Oficial segunda freidor, tostador, mantenimiento	27,72	11.781,00
Ayudante/a	26,40	11.220,00
Almacenero/a, Porteros/as, Vigilantes/as, Peones/as	26,24	11.152,00
Aprendiz/a	SMI	SMI
Ordenanzas	26,78	11.381,50

Soria, 22 de junio de 2018.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemi Molinuevo Estefano. 1603

BOPSO-76-04072018