



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

C. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 9 marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del I Convenio Colectivo de Avescal Servicios Veterinarios, Sociedad Cooperativa, con el código 78100012012011.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de AVESCAL SERVICIOS VETERINARIOS, SOCIEDAD COOPERATIVA, de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha 10 de noviembre de 2010, de una parte, la Empresa AVESCAL Sociedad Cooperativa y por otra, por el Comité de Empresa de la misma, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con vigencia desde 1 de octubre de 2010, y el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero.– Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.– Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero.– Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 9 de marzo de 2011.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DíEZ MEDIÁVILLA*

**I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE AVESCAL,
SERVICIOS VETERINARIOS SOCIEDAD COOPERATIVA****ÍNDICE****CAPÍTULO I.– PARTES NEGOCIADORAS DEL CONVENIO.**

Artículo 1 Partes contratantes del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO II.– ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 2 Ámbito personal funcional y territorial del convenio.

Artículo 3 Ámbito temporal.

CAPÍTULO III.– INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 4 Comisión paritaria.

CAPÍTULO IV.– CONDICIONES LABORALES.

Artículo 5 Ingresos en la empresa.

Artículo 6 Ceses en la empresa.

Artículo 7 Estabilidad y calidad en el empleo.

Artículo 8 Formación e información de los trabajadores.

Artículo 9 Promoción profesional de los trabajadores.

Artículo 10 Seguridad y Salud de los trabajadores.

CAPÍTULO V.– TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 11 Jornada laboral.

Artículo 12 Vacaciones.

Artículo 13 Descansos y fiestas.

Artículo 14 Permisos retribuidos.

Artículo 15 Especial consideración a la situación de la lactancia.

Artículo 16 Reducción de jornada por guarda legal.

CAPÍTULO VI.– DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 17 Derecho a la información.

Artículo 18 Crédito horario de los miembros del comité de empresa.

CAPÍTULO VII.– RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 19 Principios básicos.

Artículo 20 Graduación de las faltas.

Artículo 21 Sanciones a imponer.

Artículo 22 Prescripción de las faltas.

CAPÍTULO VIII.– RÉGIMEN SALARIAL.

Artículo 23 Tablas salariales durante la vigencia del convenio.

CAPÍTULO I

Partes negociadoras del convenio

Artículo 1.– Partes contratantes del presente convenio colectivo.

Este convenio ha sido negociado conjuntamente por la Dirección de la Empresa AVESCAL Sociedad Cooperativa y el Comité de Empresa de la misma, iniciándose las reuniones el 7-10-2009 y concluyendo éstas el 10-11-2010.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación del convenio

Artículo 2.– *Ámbito Personal, Funcional y Territorial del Convenio Colectivo.*

Este convenio colectivo afectará exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena de la empresa AVESCAL SERVICIOS VETERINARIOS COOPERATIVA (en adelante y como abreviatura AVESCAL), que prestan servicios para la misma a lo largo de la Comunidad de Castilla y León.

Igualmente afectará la presente norma colectiva a todo el personal que sea contratado por la empresa para reemplazar a los trabajadores de la misma, en caso de enfermedad, vacaciones o cualquier otra circunstancia de uno de sus trabajadores, teniendo el sustituto los mismos derechos y deberes que se deriven del presente convenio.

Todas aquellas mejoras que pudieran alcanzarse sobre el texto del convenio colectivo, bien por imperativo legal o bien a través de la negociación entre la empresa y la representación legal de los trabajadores a nivel autonómico (Castilla y León), formarán parte de la citada norma colectiva.

Artículo 3.– *Ámbito Temporal.*

El convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente y su vigencia será de tres años, con sucesivas prorrogas tácitas anuales, manteniendo este convenio su vigencia durante las mismas, salvo que alguna de las partes lo denuncie con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento trienal o anual, de prorrogas posteriores.

Los efectos del presente convenio en lo referente a las tablas salariales se retrotraerán al 1-1-2010.

CAPÍTULO III

Interpretación del convenio

Artículo 4.– *Comisión Paritaria.*

Para la negociación de este convenio se constituyó una *comisión negociadora*, compuesta por los representantes sociales y los representantes de la empresa, los primeros asistidos por sus asesores sindicales y los segundos asistidos por sus asesores jurídicos.

Esta comisión negociadora será también la *comisión paritaria* que interpretará y vigilará la efectividad y cumplimiento del convenio.

Sus miembros serán los integrantes de la mesa negociadora del convenio en idéntica proporción a la de la comisión negociadora.

La comisión paritaria interpretará y vigilará la efectividad y cumplimiento del convenio.

A ella deberán someter a referida comisión paritaria, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad Laboral o jurisdicción social competente, cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación de una Norma Colectiva, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad laboral o jurisdicción social competente.

La comisión paritaria deberá resolver los supuestos que se le hayan planteado en un plazo máximo de 30 días desde la presentación de la consulta.

Las reuniones de la comisión paritaria exigirán un preaviso mínimo de ocho días por cualquiera de las partes (trabajadores o empresa) que solicite la reunión de la comisión.

En ese preaviso el solicitante deberá indicar el tema o temas a tratar.

De lo acordado sobre la resolución e interpretación dada por la comisión paritaria, se dará publicidad a través del «Boletín Oficial de la Provincia».

En caso de discrepancias surgidas tras estas reuniones de la comisión paritaria, ambas partes acudirán para una solución extrajudicial del conflicto al SERLA, siempre como paso necesario a la reclamación judicial correspondiente.

El domicilio que se fija como sede de la comisión paritaria será el del domicilio de la empresa actualmente sito en Avda. Vicente Mortes, 21 Bajo, DP 47014 de Valladolid, y en su caso, el domicilio que sea el social de AVESCAL en cada momento.

CAPÍTULO IV

Condiciones laborales

Artículo 5. – Ingresos en la empresa.

a) Períodos de prueba.

El ingreso en la empresa de cualquier trabajador se realizará siempre a título de prueba.

El período de prueba, deberá ser pactado por escrito en la suscripción del contrato entre las partes, pudiendo cualquiera de ellas, durante la vigencia del mismo, resolver de forma unilateral y libre la relación laboral, sin necesidad de preaviso e indemnización alguna.

Los períodos de prueba tendrán una duración de 5 meses para los técnicos titulados y de mes y medio para el resto de los trabajadores.

b) Especial consideración de los fijos discontinuos.

AVESCAL realiza en un 99% su actividad productiva en función de las campañas que le son adjudicadas por la Junta de Castilla y León.

Ello determina que gran parte de la plantilla se compone de trabajadores fijos discontinuos que son llamados en función de las campañas.

En los llamamientos de tales trabajadores para cada una de esas campañas la empresa tiene obligación de preavisar a los trabajadores fijos discontinuos con un plazo mínimo de 7 días laborables, pudiendo realizar la comunicación o llamamiento, por cualquier medio (llamada de teléfono, correo electrónico, burofax, etc.) y acusando recibo el trabajador por la línea de correo electrónico de AVESCAL (*rrhh@avescal.com*) en el plazo máximo de 3 días laborales siguientes a la fecha del llamamiento.

Si el trabajador no acusara recibo al llamamiento, la empresa le notificará una vez más de forma fehaciente la intención que tiene de contar con él/ella para la campaña correspondiente, y la fecha de su incorporación, no perdiendo el trabajador llamado durante este nuevo periodo, sus derechos laborales adquiridos en campañas anteriores.

De no recibir la empresa, contestación por el llamado, en el plazo de dos días laborables a contar desde el segundo llamamiento, se entenderá a éste por desistido en su relación laboral con independencia de que se reciba o no la notificación por el trabajador.

No obstante lo anterior, si transcurrido ese plazo de dos días laborables se acreditase por el llamado, que la falta de respuesta a la notificación o llamamiento fue debida a causa justificada grave o demostrase la imposibilidad material que tuvo de contestar, aún mantendrá, excepcionalmente, el derecho al llamamiento como fijo discontinuo durante un plazo máximo de 15 días, a contar desde la fecha del segundo llamamiento.

Artículo 6.– Ceses en la empresa.

El preaviso mínimo al que quedan obligadas las partes, tanto para las dimisiones individuales de los trabajadores, como para las extinciones de los contratos eventuales por parte de la empresa, será de quince días, siempre que el trabajador haya superado el periodo de prueba fijado en el artículo 5 a).

AVESCAL realizará el preaviso mediante forma escrita y fehaciente y exigirá en todo caso el acuse de recibo del destinatario.

A tales efectos, se considera preaviso en forma fehaciente, la comunicación del trabajador al Gerente o al Jefe de Recursos Humanos de AVESCAL por la línea de correo electrónico de AVESCAL: (*rrhh@avescal.com*).

En caso de no cumplirse este preaviso mínimo la parte perjudicada por la falta de tal requisito (empresa o trabajador), tendrá derecho al devengo de una indemnización equivalente al salario de los días no preavisados que corresponda al sujeto que cesa con independencia de la que la extinción sea voluntaria o forzosa.

En los supuestos de despido por cese disciplinario, no se exige preaviso.

Artículo 7.– Estabilidad y Calidad en el Empleo.

La estabilidad en el empleo se reconoce por las partes como un factor de influencia positiva en la vinculación de los trabajadores con los objetivos de la Empresa, por lo que esta desarrollará políticas tendentes a:

- 1.– Adecuar la plantilla a las necesidades originadas por las exigencias productivas.
- 2.– Mantener la contratación fija discontinua del personal eventual que se adapte mejor a las características del puesto a cubrir en razón a su experiencia condiciones profesionales y

- 3.- Fomentar la contratación preferente del personal eventual con dilatado historial profesional en la empresa, siempre que los servicios encargados precisen de trabajadores de su misma categoría y especialidad.

Las partes negociadoras sustentan este Convenio en el respeto del principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco admiten discriminaciones por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

En este sentido, ambas partes reconocen para el logro de una igualdad de oportunidades, que ambos sexos:

- a) Gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación y el desarrollo en su trabajo.
- b) Reciban igual retribución por trabajos de igual valor.
- c) Tengan igualdad de condiciones laborales.

Artículo 8.- Formación e Información de los trabajadores.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa recibirán la información adecuada para el correcto desempeño de sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta el periodo para el que van a ser contratados y las funciones que van a realizar en desarrollo del mismo.

La formación se contrastará mediante valoración por los formadores y el responsable superior. Los trabajadores tendrán la obligación de aprovechar y aplicar la formación recibida en la mejora de la realización de su trabajo.

En aras del principio de excelencia que prioriza la prestación de servicios de AVESCAL a sus clientes, objeto que se consigue con una mayor profesionalización de los trabajadores que la componen, la Empresa a través de la Dirección de Recursos Humanos, conforme a lo establecido en su Sistema de Gestión de Calidad, dará cumplimiento al Plan Anual de Formación establecido y dirigido al desarrollo profesional de los mismos, organizando cursos, jornadas informativas y reuniones provinciales.

La formación e información se intentará realizar dentro de la jornada efectiva de trabajo.

Si por razones de producción, la formación e información debiera realizarse fuera de la jornada de trabajo, la asistencia a tales cursos, jornadas o reuniones provinciales, serán objeto de compensación horaria.

La inasistencia injustificada a las reuniones provinciales, cursos y jornadas informativas, se considerará falta de asistencia al trabajo.

En el supuesto de personal de nuevo ingreso si el trabajador no aplicase con aprovechamiento la formación recibida en su puesto de trabajo, la empresa podrá

comunicarle que deja de realizar las funciones inherentes al mismo pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

Para personal de condición fija, la falta de aplicación de la formación recibida en el desarrollo de su trabajo, podrá considerarse como conducta sancionable disciplinariamente.

Artículo 9.– Promoción profesional.

Para asegurar la efectiva adecuación de la promoción interna de los trabajadores a las características del puesto a cubrir, la promoción interna de los mismos se realizará mediante procesos de evaluación y valoración, sustentados en los principios de meritos y capacidad del candidato (currículum vitae, experiencia profesional acreditada –externa e interna–, trayectoria y desempeño de puestos previos).

La promoción al puesto de coordinación provincial, siempre que ello afecte al personal laboral, será siempre temporal, sin consolidación de la categoría y abarcará el tiempo que se determine por la empresa para cada convocatoria.

La selección al puesto de Coordinador, se realizará siempre considerando y evaluando en primer lugar, a los candidatos que sean trabajadores de la empresa.

Sólo en el supuesto de que para el puesto de Coordinador no resulten seleccionados trabajadores de la empresa que hayan sido candidatos al mismo, se acudirá por AVESCAL a la contratación de personal externo.

Artículo 10.– Seguridad y Salud.

La protección de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales constituye objetivo básico y prioritario de las partes firmantes del Convenio, y para su alcance AVESCAL se propone planificar una acción preventiva en los Centros de Trabajo, siendo en todo caso, normas de referencia en este apartado el R.D. 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales, y las normativas que lo desarrollan.

Conforme a la normativa de aplicación AVESCAL contará con los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud en los ámbitos en los que la Ley lo establece, constituyéndose órganos de consulta y participación competentes.

Con el fin de dar cumplimiento al deber de protección y a los artículos 18, de información y 19, de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, AVESCAL adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban cuanta información le sea necesaria e igualmente la formación teórico practica que sea suficiente y adecuada a su puesto de trabajo.

AVESCAL garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo que desarrollan.

Las revisiones médicas se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con el turno habitual del trabajador, computándose el tiempo dedicado a ello, en los supuestos de revisiones obligatorias, como tiempo efectivamente trabajado.

Los resultados obtenidos en las citadas revisiones médicas siempre serán confidenciales.

La negativa del trabajador a someterse a los reconocimientos médicos anuales de la empresa constituirá falta sancionable con arreglo al régimen disciplinario de este convenio.

Especial consideración a la ropa de trabajo.

Avescal facilitará a sus trabajadores todos aquellos elementos de protección personal que resulten apropiados según el trabajo a realizar, cuidando de su reposición de forma que puedan asegurar en todo momento la eficacia de los mismos.

Los trabajadores responderán de la conservación de tales elementos de protección y del uso dirigente de los mismos.

Avescal entregará al personal de campo y matadero ropa de trabajo de buena calidad, con el anagrama de la empresa cuyo uso será obligatorio por los trabajadores. Avescal repondrá referida ropa periódicamente.

Forma parte de los Epis individuales que la empresa proporciona a cada trabajador para el desempeño seguro de sus funciones, la ropa de trabajo desechable.

Especial consideración a los vehículos de empresa.

Cada trabajador será responsable de la correcta utilización y limpieza del vehículo de empresa asignado, corriendo a cargo de la empresa el mantenimiento y reparación del mismo.

Cada trabajador recibirá en su nómina ocho euros mensuales, denominado «plus limpieza coche» para mantener el vehículo que tenga asignado en perfecto estado de limpieza y orden.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 11.– Jornada Laboral Anual.

La jornada laboral anual que se fija en el presente convenio será, para toda la plantilla, de 1776 horas de trabajo efectivo.

Esta jornada de trabajo se sustenta en los principios de flexibilidad, disponibilidad, y movilidad geográfica de los trabajadores.

No obstante ello ante situaciones de emergencia sanitaria u otras situaciones excepcionales, priman los intereses de la empresa para organizar y distribuir la jornada anual de sus trabajadores.

En relación con esta jornada anual, no serán laborables los días siguientes:

- * 24 y 31 de diciembre y
- * 5 de enero.

Como norma general se trabajará cinco días a la semana, salvo excepciones que modifiquen las necesidades regulares del servicio.

En los casos en los que deban realizarse mas de cinco jornadas laborales en una semana por los motivos antedichos, se aplicará la compensación con días de descanso, adaptando siempre el disfrute de éstos a las directrices del Coordinador Provincial, y siempre que no se trate de trabajos que por su naturaleza deban ser abonados con una retribución específica.

Características especiales de la jornada laboral en función de la clase de trabajo a realizar por los componentes de la plantilla de AVESCAL:

- a) Para el Personal de Campo, al que le afectan múltiples factores externos que repercuten en los servicios a prestar (programaciones): variedad geográfica, climatológica y ambiental, medios de las explotaciones a visitar, etc. el trabajo de este colectivo será flexible, para llegar a cumplir todas las visitas, actuaciones sanitarias, toma y entrega de muestras, cumplimentación y entrega de documentación y limpieza y mantenimiento de material o herramientas de trabajo, en función de la programación que haya recibido cada trabajador para cada semana.

La empresa siempre procurará horarios racionales de jornada.

La empresa supervisará las programaciones para una mejor redistribución del trabajo. El Coordinador Provincial gestionará horarios racionales de jornada evitando paréntesis de actividad innecesarios, y disponiendo programaciones que redunden en una mejor redistribución de las tareas a realizar diariamente.

- b) Trabajadores de Matadero, la jornada para estos trabajadores se inicia cuando el operario se encuentre debidamente equipado y en condiciones suficientes para iniciar su tarea en su puesto de trabajo. Una vez visitados todos los mataderos a examinar y recogidas en cada uno de ellos las muestras correspondientes, la jornada concluirá cuando el operario haga entrega de las citadas muestras, junto con la documentación correspondiente, en los puntos de recogida que le hayan sido asignados por la empresa.
- c) Personal de Oficina: Este personal, tendrá jornada partida de lunes a viernes de 8,30 a 14 h. y de 16 a 19,00 h. sin perjuicio del pacto sobre precisión horaria que deberá realizarse entre los trabajadores del centro y el responsable del mismo.

Artículo 12.– Vacaciones:

Todo el personal afectado por este convenio con contrato de un año o superior, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidos al año.

Durante las vacaciones se abonarán los conceptos salariales fijos.

En los casos en los que el trabajador tenga un contrato inferior a un año, o al tiempo de publicarse este convenio, su antigüedad sea inferior a un año, sus vacaciones se calcularán proporcionalmente al periodo trabajado a razón de dos días y medio naturales de vacaciones por mes trabajado.

El período prioritario para el disfrute de vacaciones, abarca desde el 1 de julio hasta el 15 de septiembre, y durante ese período, cada trabajador disfrutará de al menos, dos semanas completas.

Las otras dos semanas hasta completar los 30 días naturales podrán ser disfrutadas de la siguiente manera: bien unidas o bien por separado, dentro o fuera del período indicado como preferente para el disfrute de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones se iniciará siempre en lunes y se concluirá siempre en domingo, salvo en aquellos supuestos en los que, las vacaciones a disfrutar, sean inferiores a 7 días naturales.

La empresa elaborará el calendario de vacaciones en el primer cuatrimestre del año natural. Para la elaboración de dicho calendario, cada trabajador de común acuerdo con los miembros de su equipo, propondrá sus preferencias a su coordinador responsable antes del último día del mes de abril del año de que se trate.

Las situaciones de IT del trabajador sobrevenida y coincidente con las vacaciones anuales fijadas en el calendario, no impedirán el ejercicio del derecho por el afectado, pudiendo disfrutarlas en periodo distinto incluso cuando aquella baja se haya prolongada más allá del año natural.

Cuando el período de vacaciones, en el calendario vacacional de la empresa, coincida con la incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, o lactancia natural o por cualquiera de las causas recogidas en el artículo 48.4 de la Ley de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres para la suspensión del contrato (maternidad, adopción o acogimiento), el trabajador afectado tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponda al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Artículo 13.– Descansos y fiestas.

Descansos:

Los trabajadores prestarán sus servicios con carácter general y salvo las excepciones referidas en el artículo 11, en jornadas laborales comprendidas entre los días lunes a sábados, ambos incluidos, procurando que con carácter regular el trabajo se desempeñe durante 5 días continuados, coincidiendo en el periodo comprendido entre el lunes y el viernes de cada semana.

En el caso de tener que trabajar un sábado, ese día de trabajo se compensará con otro de descanso en las semanas siguientes, pudiendo unirlo con vacaciones, coordinándolo con el responsable en virtud de las necesidades del servicio.

Fiestas:

Los trabajadores disfrutarán de 14 días festivos que figuren como tales en el calendario laboral de la empresa de los que 2 se corresponderán a fiestas locales del lugar de *residencia profesional* del trabajador. Cuando estos días festivos coincidan con el disfrute de vacaciones anuales tales días se perderán por el trabajador afectado.

En el caso de tener que trabajar un festivo, el trabajador tendrá derecho a que se le compense ese día de trabajo con otro día y medio de descanso en las semanas siguientes, pudiendo unir este periodo de descanso a las vacaciones anuales, previa y necesaria coordinación con el responsable, a excepción de los días de la Natividad del Señor –25 de diciembre– y Año Nuevo –1 de enero–, fechas en las que no se trabaja en ningún caso.

Artículo 14.– 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:

- * 15 días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro legal correspondiente como pareja de hecho.

Este permiso podrá disfrutarse en el plazo correspondiente a la duración de la campaña de que se trate a contar desde fecha del matrimonio o de la resolución administrativa, que acuerde la inscripción de pareja de hecho. Si no se disfruta este permiso con carácter inmediato al hecho causante, se requerirá acuerdo entre AVESCAL y el trabajador, para acomodar el permiso a las circunstancias de la producción, debiendo disfrutarse éste dentro del año natural.

- * 3 días naturales por nacimiento de hijo además del permiso por paternidad.
- * 3 días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave con o sin hospitalización que exijan reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 Km. por trayecto (ida o vuelta), el plazo será de 5 días naturales.

- * Por el tiempo indispensable para asistir a consulta de médico especialista, bien el propio trabajador o bien acompañando a familiar dependiente, siendo indispensable el preaviso al coordinador con la máxima urgencia una vez conozca, el trabajador que se va a beneficiar del permiso, la fecha y la hora de la cita médica, todo ello, con el fin de que el coordinador pueda organizar los efectos de la ausencia del trabajador.
- * 1 día natural por traslado del domicilio habitual. Este permiso requerirá solicitud al empresario con la debida anticipación para poder acomodar los intereses personales del trabajador con los de la producción.
- * Por el tiempo que sea indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficial o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

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 durante la ausencia.

- * Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 15.– Especial consideración de la situación de la lactancia.

Las trabajadoras o trabajadores, indistintamente considerados, y siempre en el supuesto de que ambos trabajen, tendrán derecho mientras su hijo sea menor de 9 meses, a ausentarse durante una hora diaria del trabajo para dedicarla a la lactancia del mismo.

En el caso de que ambos progenitores trabajen en AVESCAL deberán optar uno, u otro, por el disfrute de tal derecho.

Dicha hora de ausencia, podrá ser disfrutada en dos fracciones de media hora cada una de ellas, al inicio y al final de su jornada diaria (debiendo la interesada/o especificarla en su solicitud expresamente) o sustituyendo a su voluntad este derecho, por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad.

El preaviso para el ejercicio del permiso de lactancia, se deberá verificar por el solicitante con un mínimo de 15 días previos a la fecha de la reincorporación tras la baja maternal.

La madre lactante podrá pactar con el empresario la sustitución del permiso de lactancia que se prolonga durante 9 meses en los términos expuestos en el párrafo anterior, por un permiso retribuido de toda la jornada laboral durante el mes siguiente a la fecha de su incorporación tras el disfrute de la baja maternal.

Este pacto requerirá formalización escrita por las partes, con una antelación previa de 15 días a la conclusión del permiso por maternidad y con especificación de la fecha de inicio y de su conclusión.

Artículo 16.– Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico, o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la correspondiente reducción proporcional del salario entre al menos 1/3 y un máximo de la mitad de la duración de aquéllos.

La concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal, corresponderá al trabajador, siempre dentro de los límites de su jornada ordinaria, posibilitando en todo caso, con su elección, una ponderación de las circunstancias concurrentes con el empresario, todo ello, para lograr la compatibilidad de los diferentes intereses en juego de empresa y trabajador.

En todo caso, si dos o más trabajadores de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO VI

Derechos de los representantes de los trabajadores

Artículo 17.– Derecho a la información.

El comité de empresa y sus miembros tendrán derecho a ser informados y consultados en las materias y términos prevenidos en el artículo 64 del ET.

Se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones y a juicio de éstos sean pertinentes.

Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles de los centros de trabajo u oficinas para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Artículo 18.– Crédito horario de los delegados de personal o miembros del comité.

El crédito horario de los delegados de personal o miembros del Comité, será siempre el fijado por el Estatuto de los Trabajadores en función del número de representantes legales a su vez determinado por los integrantes de la plantilla de la empresa, pudiendo acumularse este crédito horario en uno o varios miembros (o representantes) y debiendo ser comunicado a la empresa tal como comunicaron con la antelación suficiente.

La utilización del crédito horario tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de solicitarlo por escrito a la empresa y con carácter previo con la suficiente antelación para permitir a la empresa la organización de las sustituciones que sean necesarias.

A nivel general este preaviso mínimo se fija en 15 días y sólo para supuestos extraordinarios y urgentes el plazo se fija en 72 horas como mínimo.

No se incluirá en el cómputo de horas de crédito horario, el empleado en actuaciones y reuniones convocadas por iniciativa de la empresa, en las derivadas de la negociación o interpretación de la Norma Colectiva y en las reuniones correspondientes al Comité de Seguridad y Salud.

En las reuniones o convocatorias expresas de la empresa, los gastos de desplazamiento correrán a cargo de AVESCAL.

CAPÍTULO VII

Regimen Disciplinario/Sancionador

Artículo 19.– Principios básicos.

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 de los derechos e intereses legítimos de AVESCAL, de sus clientes, y del personal que integra su plantilla.

2.– Será considerada falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales, según lo establecido en el presente Capítulo o conforme a lo previsto en otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando en todo caso, la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

Artículo 20.– Clasificación de las faltas.

FALTAS LEVES:

- a) La ligera incorrección, falta de respeto o de consideración a los compañeros.
- b) La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo cuando de tal conducta no se produzcan perjuicios graves para la empresa.
- c) La presentación extemporánea de partes de baja o de confirmación en tiempo superior a dos días laborables, desde la fecha de su expedición regular, a no ser que por causa de fuerza mayor, se pruebe la imposibilidad de hacerlo y siempre que no constituya una falta más grave.
- d) La no utilización de ropa de trabajo en el desempeño del servicio.
- e) La falta de aseo o limpieza personal así como el descuido o negligencia en el cuidado y conservación de la ropa de trabajo, los utensilios, materiales o herramientas de trabajo, y mobiliario o locales donde presten servicios, cuando de ello no se produzcan perjuicios graves para la empresa.
- f) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin justificación, en dos ocasiones durante un mes.
- g) La falta de asistencia al trabajo injustificada de un día durante un mes, así como el abandono del puesto de trabajo sin autorización o causa justificada, siempre que no ocasione perjuicios a la empresa o a terceros.
- h) La falta de comunicación al coordinador o superior inmediato sobre los defectos de material o la necesidad de que le sea proporcionado o de que le sea sustituido o renovado referido material para poder continuar el trabajo, siempre que con ello no se haya derivado un perjuicio grave para la empresa.
- i) La utilización de máquinas, herramientas o programas, para los que no se esté autorizado, así como la utilización indebida de los mismos cuando se esté profesionalmente autorizado para su uso, siempre que con ello no se haya derivado un perjuicio grave para la empresa.
- j) El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones marcadas, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para a la empresa.
- k) La ausencia injustificada a un curso, reunión provincial o jornada programada por la empresa en desarrollo del principio de información y formación regulado en el presente convenio.
- l) La ausencia injustificada del trabajador en una ocasión a la cita médica necesaria para la realización del reconocimiento médico obligatorio regulado en el apartado de seguridad e higiene.

FALTAS GRAVES:

- a) La incorrección, falta de respeto o de consideración, así como las ofensas físicas a los compañeros, subordinados o superiores y a clientes, cuando no reúnan los caracteres de falta leve.
- b) La presentación extemporánea de partes de baja o de confirmación en tiempo superior a cuatro días laborables desde la fecha de su expedición regular, a no ser que por causa de fuerza mayor se pruebe la imposibilidad de hacerlo y siempre que no constituya una falta muy grave.
- c) No dar inmediato aviso de los desperfectos o anormalidades observadas en los útiles o maquinaria a sí como materiales a su cargo, cuando de ello se deriven perjuicios graves para la empresa.
- d) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin justificación, durante cuatro veces al mes.
- e) La falta de asistencia injustificada durante dos días en un mes.
- f) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- g) La embriaguez o consumo de drogas durante la jornada de trabajo.
- h) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgos de accidente para el trabajador o sus compañeros.
- i) Emplear para uso propio y sin la debida autorización artículos, enseres, herramientas o prendas de trabajo de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa para fines particulares, siempre que por las circunstancias del hecho, no se deban calificar como falta muy grave.
- j) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral o la realización de actividades privadas cuando se haya hecho ejercicio de un crédito horario por su condición de representante de los trabajadores, siempre que por las circunstancias del hecho, no se deba calificar como falta muy grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente siempre que por las circunstancias del engaño no se deba calificar como falta muy grave.
- l) La desobediencia a las instrucciones recibidas o la indisciplina en el cumplimiento de sus obligaciones, siempre que por las circunstancias del hecho, no se deba calificar como falta muy grave.
- m) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito por ello.
- n) Cualquier otro incumplimiento contractual grave.
- ñ) La negativa del trabajador a asistir a una reunión provincial, curso o jornada de formación, programados por la empresa, en desarrollo del principio de formación e información regulado en el presente convenio.
- o) La negativa del trabajador a realizarse el reconocimiento médico anual regulado en el apartado seguridad y salud de los trabajadores.

FALTAS MUY GRAVES:

- a) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 o más días consecutivos en un periodo de treinta días naturales.
- b) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier persona relacionada con su trabajo.
- c) La apropiación, hurto o robo de bienes o documentos propiedad de AVESCAL, de compañeros o de cualquier otra persona con la que tengan contacto con motivo de su trabajo.
- d) La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios de AVESCAL.
- e) La reiteración en la no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud, la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- f) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, acoso moral, laboral o sexual, del trabajador hacia sus compañeros o subordinados así como hacia los clientes de AVESCAL. Se incluyen en este apartado las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, o de los clientes de AVESCAL, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía hacia personas con contrato no indefinido o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.
- g) Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros/as o personas subordinadas y usuarias de los centros de trabajo o de los servicios que presta AVESCAL.
- h) Hacer desaparecer, inutilizar provocar graves desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y/ o documentos de la empresa.
- i) La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo que provoquen graves perjuicios para la empresa.
- j) La embriaguez habitual o toxicomanía.
- k) El abandono del puesto de trabajo sin autorización, siempre que genere perjuicio grave a la empresa o a terceros.

- l) La desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.
- m) La desobediencia a las instrucciones recibidas o la indisciplina en el cumplimiento de sus obligaciones laborales cuando de ello se derive perjuicio grave para la empresa.
- n) La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de 180 días naturales y habiendo mediado sanción por ello.
- ñ) La negativa reiterada del trabajador a asistir a una reunión provincial, curso o jornada de formación, programados por la empresa, en desarrollo del principio de formación e información regulado en el presente convenio.
- o) La negativa reiterada del trabajador a realizarse el reconocimiento médico anual regulado en el apartado seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 21.– Sanciones a imponer.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal o por escrito,
- b) suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de tres días,

B) por faltas graves:

- a) suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días,

C) por faltas muy graves:

- a) suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días hasta un máximo de noventa días,
- b) despido

Artículo 22.– Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la Dirección de AVESCAL o su Jefatura de RRHH tuvieron conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.



CAPÍTULO VIII

Régimen salarial

Artículo 23.– Las partes negociadoras de este convenio acuerdan en materia salarial, lo siguiente:

- 1.º– El mantenimiento durante todo el año 2010, del salario que se ha venido percibiendo durante los meses transcurridos en el ejercicio anual, salario que es el mismo que se aplicó durante todo el año 2009 sin el incremento del IPC para el 2010.
- 2.º– Dado que a la fecha de la suscripción de este convenio, se desconocen las previsiones de plantilla para la campaña del 2011, se acuerda que la Comisión Paritaria se reúna a primeros del año 2011 para negociar las Tablas Salariales que serán de aplicación en esa anualidad.
- 3.º– Para el año 2012, se actuará y se resolverá de la misma manera que para la confección de las tablas salariales que el año anterior (2011).