

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

CONSELLERIA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

08977-2013

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Visualis S.L. para la provincia de Castellón

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa VISUALIS IBERICA S.L., presentado en este Servicio Territorial de Trabajo a través del REGCON en fecha 8 de octubre de 2013 con código 12100041012013, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del Convenio al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación junto con las tablas salariales correspondientes al año 2013 en el Boletín Oficial de la Provincia. Castellón, 15 de octubre de 2013.— EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO, Miguel Jarque Almela.

Convenio Colectivo de la empresa Visualis Ibérica, SL

PREÁMBULO

Finalizada la vigencia del Convenio Colectivo en el ámbito de la empresa Visualis Ibérica, S.L., procede la negociación del mismo dado el alto grado de satisfacción que para las partes ha supuesto la consecución de lo en él dispuesto.

El principio básico que rige en la Compañía Visualis Ibérica, S.L. es, amén de la calidad y competitividad en el mercado de los servicios ópticos que ofrece, la atención especializada a sus clientes y potenciales consumidores, intentando satisfacer las expectativas de los mismos, siempre altas.

Considerando estas premisas, las partes han negociado y acordado el presente Convenio, conformado por los siguientes artículos:

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo que tenga establecidos, o que en el futuro sean objeto de apertura, de la empresa Visualis Ibérica, SL.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este Convenio será de aplicación en la provincia de Castellón

Artículo 3. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo, afectarán a todo el personal empleado en los centros de trabajo, de la empresa Visualis Ibérica, SL. No será de aplicación este convenio a las personas cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño de la función de consejero o miembro de los órganos de representación de la empresa, y el personal de alta dirección, contratado al amparo del Real Decreto 1.382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. Ámbito temporal

– Entrada en vigor:

El presente convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

Los efectos económicos se iniciarán o retrotraerán a 1 de enero del 2013.

– Duración:

La duración del convenio será de tres años, siendo el periodo comprendido el que media entre el 1 de enero de 2.013 y el 31 de diciembre de 2.015

– Prórroga y denuncia:

La vigencia del convenio se considerará prorrogada por espacio de año en año si no media denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes legitimadas para ello efectuada con un plazo de dos meses de antelación como mínimo respecto a la fecha de terminación de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Artículo 5. Garantías personales. Compensación y absorción

Se respetarán a todos los trabajadores las situaciones personales actualmente consolidadas en cuanto supongan mayores derechos de los concedidos por este convenio respecto a las materias objeto de su regulación en cómputo anual. Las posibles mejoras económicas que se produzcan como consecuencia de este convenio serán absorbibles en su totalidad.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 7. Comisión mixta de interpretación y seguimiento del Convenio

Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se constituye una comisión mixta de interpretación del presente convenio de carácter paritario, que estará formada por el director general por la parte empresarial, y por los delegados de personal por la parte social. Dicha comisión tendrá como funciones las siguientes:

– Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

– Vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

– Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

– Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero.

Entre la entrada de la solicitud de intervención y pertinente resolución no mediarán más de quince días.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Mixta, incluyendo las referentes a la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se someterán al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, el cual resolverá conforme los procedimientos regulados en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana vigente, aplicando el reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

Artículo 8. Organización del trabajo

1. La dirección y organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, dentro del marco impuesto en el presente convenio y en las disposiciones legales y vigentes al efecto.

2. Es objeto de la organización del trabajo el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, siendo ello posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y empleados.

3. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos se le ordenen dentro de su competencia profesional así como aquellas tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal.

Visualis es la primera empresa óptica certificada por Aenor, certificado en poder de esta empresa desde 1.997 que ha ido renovando periódicamente, adaptando y mejorando su sistema de Calidad a las normas en vigor. El sistema de Calidad está basado en numerosos procesos de trabajo, según marca el MANUAL DE CALIDAD, el trabajador tendrá la obligación de cumplir todos los procesos de trabajo incluidos en el SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD, con este sistema pretendemos proporcionar productos/servicios que satisfagan



tanto los requisitos de nuestros Clientes como los legales y reglamentarios aplicables.

4. El delegado de personal tendrá funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Artículo 9. Ingreso en el trabajo

El ingreso al trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia pudiendo realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la normativa de aplicación.

Artículo 10. Periodo de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupo 4, seis meses.

Grupos 3 y 2, tres meses.

Grupo 1, un mes.

2. Durante el periodo de prueba la empresa y el trabajador están obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante dicho periodo tanto la empresa como el trabajador podrá extinguir la relación laboral sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

3. La situación de incapacidad temporal y el disfrute de vacaciones suspenderán el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

4. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 11. Contratación temporal

La contratación temporal de trabajadores se ajustará a lo establecido en las normas legales generales sobre contratación.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, se podrán concertar contratos de duración determinada. En tales casos, los contratos podrán tener una duración de seis meses dentro de un periodo de doce meses. A la finalización del mismo la empresa pagará al trabajador en concepto de indemnización, una cantidad equivalente a la contemplada en la disposición transitoria decimotercera del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 49.1.c del mismo texto legal.

Artículo 12. Ceses voluntarios

Dado que la fórmula visualis tiene una orientación total al Cliente, basada en la elevada cualificación profesional de sus empleados, los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los plazos de preaviso detallados en este artículo, en vistas a garantizar tanto la calidad de los procesos de selección de personal, como la formación del personal de nueva incorporación. Formación que deberán adquirir en base a los numerosos manuales de procedimiento y demás documentación que constituyen el núcleo del registro de empresa certificada según la ISO9002 por AENOR, en poder de esta empresa desde 1.997.

Los plazos de preaviso son los siguientes:

- Personal técnico titulado: 2 meses.

- Resto del personal: 1 mes.

2. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 13. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 1.780 horas en cómputo anual.

Se distribuirá de lunes a domingo, salvo el personal que preste sus servicios en los centros ubicados en las grandes superficies, cuya jornada se adaptará a las exigencias horarias de tales centros comerciales, salvo lo previsto en el artículo siguiente.

Se podrá, previo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa, variar el módulo semanal de 40 horas. En dicho acuerdo se determinarán los horarios diarios, la vigencia del mismo, así como deberán especificarse las causas de la modificación del módulo de jornada.

En la empresa se podrá pactar un porcentaje máximo y mínimo de jornada anual de trabajo para distribuirse de manera irregular a lo largo del año, pudiendo afectar al horario diario, semanal o mensual pero sin que pueda superar la jornada anual máxima pactada. En defecto de pacto, la empresa podrá disminuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Para distribuir irregularmente la jornada el empresario deberá preavisar al trabajador la modificación con una antelación no inferior a una semana a su implantación total o parcial. En el supuesto de que la distribución irregular de la jornada genere excesos de trabajo a favor del trabajador sobre la anual pactada, vendrá la empresa obligada a compensarla en tiempo equivalente de descanso que se agrupará para su disfrute en días completos.

Artículo 14. Domingos y días festivos hábiles para la práctica comercial

En función de las resoluciones vigentes de la conselleria de economía, Industria, Turismo y Empleo o cualquier organismo encargado de su fijación sobre apertura de establecimientos comerciales en domingos y festivos, permanecerán abiertos al público los domingos o festivos que se fijan, teniendo derecho los empleados que presten el servicio al correspondiente descanso compensatorio.

Artículo 15. Vacaciones

1. El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, iniciándose siempre su disfrute en día laborable.

2. Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones, será necesario tener un año de antigüedad en la empresa, en caso contrario, dentro del año de ingreso disfrutará el trabajador de la parte proporcional correspondiente.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. El descanso vacacional se fijará de común acuerdo entre las partes o antes del 31 de Diciembre de cada año y con efectos para el siguiente año, no pudiendo coincidir en un mismo centro de trabajo dos o más personas, salvo autorización de la dirección de la empresa

5. La retribución de las vacaciones será de igual cuantía que la correspondiente a una mensualidad ordinaria para cada categoría profesional, según la tabla salarial del anexo I. En ningún caso se percibirán incentivos.

Artículo 16. 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.

- 2 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber. 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.

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

- Las trabajadoras 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 mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia al consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o persona debidamente acreditada, sea o no de la Seguridad Social.

Este derecho tendrá un límite de 10 horas anuales retribuidas.

Para los casos no contemplados en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Retribución salarial



Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio constarán de un salario mínimo de grupo y, en su caso, de las primas, siendo de aplicación a su estructura la Resolución de 21 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se recoge el texto del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

El salario base o mínimo para los años 2013, 2014 y 2015 es el que figura en la tabla salarial del anexo I.

- Pago del salario:

El pago de salarios se realizará por meses vencidos, abonándose el primer día hábil del mes siguiente a la fecha del devengo, mediante transferencia bancaria.

Artículo 18. Primas

Durante la vigencia del presente convenio se podrán pactar primas de carácter individual cuya cuantía y duración será la que específicamente se establezca en cada caso previo y por cumplimiento de objetivos marcados.

Estas primas pactadas se conforman como complementos que percibe el trabajador por razón de la forma de realizar su actividad profesional y cuya percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado conforme los criterios de cantidad o calidad establecidos, por lo que NO tendrán el carácter de consolidables, es decir, que la empresa podrá dejar sin efecto el abono de las mismas dado su carácter voluntario.

Artículo 19. Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán proporcionalmente prorrateadas en las 12 pagas mensuales. La cuantía de estas pagas extraordinarias, será del salario base mensual.

Artículo 20. Pólizas de seguro

Como complemento y mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, la empresa contratará una póliza de seguro para el supuesto de fallecimiento o incapacidad laboral permanente absoluta derivada de accidente laboral, cuya cuantía a percibir por el trabajador o sus herederos será:

- Fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo 10.000 Euros.

Artículo 21. Excedencias por maternidad o paternidad

Los trabajadores tendrán derecho a los periodos de excedencia regulados por la ley.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, durante el periodo en que permanezca en situación de excedencia, y estará obligado a la realización de dicha formación con ocasión de su reincorporación.

El trabajador acogido a excedencia que no solicite su reingreso un mes antes de finalizar la misma excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

Artículo 22. Guarda Legal

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/99 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador la comprendida entre el lunes al sábado, por lo que es dentro de la semana laboral donde se podrá reducir la jornada, sin exclusión de ningún día, sin perjuicio de los descansos que correspondan. Igualmente, debido a las necesidades productivas y organizativas de la empresa, no podrán coincidir en un mismo Centro dos trabajadores con reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar dentro del mismo turno, es decir, si hubiera un trabajador con reducción de jornada en horario de mañana, necesariamente el siguiente que lo solicitase tendrá que solicitarlo en el turno de tarde o viceversa.

Artículo 23. Derechos sindicales

- Derechos de reunión y de libre sindicación:

La empresa, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitará a los trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la misma.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

- Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores:

En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 24. Ley de Salud Laboral y Riesgos Laborales

En este capítulo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 25. Ropa de trabajo

La empresa entregará obligatoriamente a todo el personal afecto al establecimiento de óptica con cargo a esta, la ropa de trabajo específica correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe, responsabilizándose cada empleado del mantenimiento y buen uso de la misma.

En caso de extinción del contrato la ropa de trabajo deberá ser devuelta a la empresa.

Artículo 26. Formación

Dado que la fórmula viSualis tiene una orientación total al Cliente, basada en la elevada calificación profesional de sus empleados la formación será un pilar básico para el buen funcionamiento de la empresa.

La dirección de la empresa tendrá entre sus funciones la elaboración de planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas técnicas y tecnologías.

La asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación organizados por la empresa se tendrá en cuenta a la hora de distribuir las primas a que se refiere el artículo 18 del presente convenio.

La formación de seguimiento, estará dirigida a todo el personal de la empresa. Una de las prioridades del proyecto viSualis (total orientación al Cliente) es disponer de un personal preparado y en continuo reciclaje, de ahí que se plantee realizar una serie de cursos de manera que la preparación del personal y como consecuencia el servicio que ofrezca a los Clientes sea siempre óptimo.

Artículo 27.- Estructura Profesional

En materia de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el Capítulo II del Acuerdo Marco Nacional para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 1.996 (BOE de 9 de abril).

Artículo 28.- Régimen Disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves:

1.- Faltas leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2.- Faltas graves.- Se consideraran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultadas de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicarse quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que exista autorización.



7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

10. Los ordenadores y sistemas informáticos son propiedad de la empresa, motivo por el cual el trabajador es conocedor que la empresa puede acceder a ellos sin que ello suponga injerencia alguna o atente a los derechos fundamentales del trabajador, quien a su vez viene obligado a no hacer uso de las mismas para cometidos, privados, acceso a páginas web que no tenga que ver con el trabajo, recibir correos privados, bajarse música u otras aplicaciones etc... considerándose el incumplimiento de la norma como falta grave e incluso falta muy grave en el caso de producir algún perjuicio a la empresa y/o sus equipos informáticos.

11. El uso del teléfono fijo de la empresa para asuntos particulares, salvo autorización de la Dirección, así como el uso de teléfonos móviles particulares durante la jornada laboral, ya sea para realizar o recibir llamadas, envío de mensajería etc... En caso de reincidencia, se calificará como grave.

12. El NO aprovechamiento de la formación, así como no seguir riguroso con los procesos de trabajo

13. El NO cumplir los procesos de trabajo marcados en el SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD.

3. Faltas muy graves.- Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificaciones, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones.- Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

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

1ª. Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3ª. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción.- La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Utilización medios tecnológicos.- Los trabajadores deberán usar adecuadamente los medios e instrumentos tecnológicos propios de la actividad y que la empresa les facilite. La finalidad, como siempre, no es otra que la de proporcionar a nuestros clientes el mejor servicio posible mediante la utilización correcta de estos medios y siempre de acuerdo a lo establecido en los manuales de procedimiento de los mismos.

El uso indebido o inadecuado de los referidos medios e instrumentos, podrá ser objeto de sanción de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo 26, relativo al Régimen Disciplinario.

Cláusula adicional

El presente convenio ha sido suscrito por doña Amparo Calpe Castell, en su calidad de delegada de personal y representante electa de los trabajadores por la central de UGT en el centro de trabajo de Visualis Ibérica S.L. sito en Castellón, con el mismo domicilio de la empresa a efectos de notificaciones (Enmedio 41), y por don Francisco Chiva Sebastián, en calidad de representante legal de la empresa.

ANEXO I. TABLA SALARIAL.

Los salarios contenidos en la presente tabla son los mínimos para cada grupo y nivel profesional, están calculados anualmente incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias, y sin tener en cuenta los complementos de calidad o cantidad (primas) que pudiesen haberse establecido para cada trabajador.

En cualquier caso, se respetarán a título individual las condiciones salariales más beneficiosas que vinieran disfrutándose con anterioridad a la publicación de este Convenio.

SALARIOS MINIMOS DE GRUPO Y NIVEL

TABLA SALARIAL VISUALIS 2013			
GRUPO	NIVEL		
4	1	DIRECTOR/A TIENDA	15.025 €
4	2	GESTOR/A CALIDAD GABINETES	12.021 €
4	3	MAESTRO/A LABORATORIO	10.819 €
3	4	GABINETES	9.360 €
3	5	MONTADOR/A A	9.360 €
3	6	VENTAS A	9.360 €
2	7	MONTADOR/A B	9.360 €
2	8	VENTAS B	9.360 €
2	9	PRODUCTO Y LOGISTICA	9.360 €
1	10	FORMACION	9.360 €



Nota: los salarios establecidos en la presente tabla, están calculados anualmente incluyendo la parte proporcional de pagas extras, y sin tener en cuenta las primas que se puedan devengar para cada categoría.