



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2018, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Langreana de Karpas, S.L., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Langreana de Karpas, S.L. (expediente C-016/2018, código 33100502012018), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 1 de marzo de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 21 de marzo de 2018.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015, el Director General de Trabajo.—Cód. 2018-03593.

Acta final de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Langreana de Karpas S.L., a 1 de marzo de 2018, reunida en pleno la comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, tal y como se constituyó el pasado día 22 de enero de 2018.

Por una parte, en representación de la empresa: Ramón Félix Mariscal Fernández, mayor de edad, con DNI n.º 32874819-E y en calidad de Administrador único de la empresa Langreana de Karpas S.L., con CIF n.º B-74285156.

Por otra parte, en representación de todos los trabajadores que conforman la plantilla de la empresa según la reunión mantenida el 22 de enero de 2018 Sergio Mariscal Fernández, mayor de edad, con DNI n.º 32883233-H y en calidad de Delegado de Personal.

Manifiestan

I. Que las negociaciones del Convenio Colectivo de empresa han concluido en la presente sesión, por lo que, mostrando el pleno de la Comisión su acuerdo, se procede al levantamiento del acta final por la que se aprueba el Convenio Colectivo de la empresa Langreana de Karpas S.L. con CIF n.º B-74285156 y domicilio social en Polígono Industrial de Riaño III, n.º 42 (33920), Langreo.

II. Que, el Convenio Colectivo que se firma es fruto del acuerdo por unanimidad de las dos partes negociadoras. Ambas partes desean manifestar su conformidad con el acuerdo alcanzado.

III. Según el acta de las últimas elecciones a representante de los trabajadores celebradas en la empresa, ha sido designado como delegado de personal D. Sergio Mariscal Fernández, con DNI n.º 32883233-H.

IV. A estos efectos, ambas partes reconociéndose recíprocamente plena capacidad y legitimación a tenor de lo dispuesto en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores, han alcanzado los siguientes:

Acuerdos

Primero.—Las partes acuerdan la aprobación del Convenio Colectivo de la empresa Langreana de Karpas S.L., que es el que se adjunta como anexo I.

Segundo.—El Convenio Colectivo de empresa de Langreana de Karpas S.L. extenderá su vigencia al personal incluido en su ámbito de aplicación.

Tercero.—El ámbito temporal del presente Convenio Colectivo se extenderá desde 1 de febrero de 2018, en los términos y con las salvedades recogidas en el mismo.



Cuarto.—El contenido del Convenio Colectivo es vinculante en todos sus términos, no siendo susceptible de reservas, salvedades o interpretaciones particulares, más allá de aquellas para las que la Comisión Paritaria esté facultada.

La Comisión Paritaria del presente Convenio estará conformada por los siguientes miembros:

Por la patronal: Don Ramón Félix Mariscal Fernández con DNI n.º 32874819-E.

Por los trabajadores: Don Sergio Mariscal Fernández con DNI n.º 32883233-H.

Quinto.—El Convenio original y firmado será remitido a la Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias, dependiente Consejería de Empleo, Industria y Turismo para su inscripción y publicación en el BOPA.

Sexto.—La Comisión deliberadora del Convenio Colectivo, autoriza a Labyfis, S.L. con CIF B33336884 (Asesoría Labyfís, S.L.) para que realice los trámites y registro necesarios del presente Convenio.

Y, en prueba de su conformidad con lo expuesto, firman el presente Acta las respectivas representaciones en el lugar y fecha indicados, dándose por finalizadas las reuniones y por aprobado el Convenio Colectivo de la Empresa.

Firmas:

Por la empresa: D. Ramón Félix Mariscal Fernández

Por los trabajadores: D. Sergio Mariscal Fernández

Anexo I

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA LANGREANA DE KARPAS S.L.

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 1.—Ámbito territorial, funcional y personal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de empresa serán de aplicación a los trabajadores de la empresa Langreana de Karpas, S.L. que presten servicios en algún centro de trabajo ubicado en el Principado de Asturias.

2. El ámbito funcional lo constituye la actividad de organización, confección, preparación, transporte, instalación, montaje, reparación, mantenimiento y desmontaje de carpas, stands, y otras estructuras destinadas a todo tipo de ferias, eventos etc.

3. El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa Langreana de Karpas, S.L., en centros de trabajo ubicados en el Principado de Asturias, aún cuando realicen sus funciones fuera de esta provincia, exceptuando el personal excluido de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

4. Dado el carácter itinerante de la actividad de la empresa, si bien el centro de trabajo base de la empresa radica en el Principado de Asturias, el personal estará obligado a trasladarse y efectuar trabajos a demanda del cliente.

Artículo 2.—Ámbito temporal.

1. El texto del presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de febrero de 2018 hasta el 31 de enero de 2023, ello sin perjuicio de la fecha de su firma.

2. El presente Convenio quedará prorrogado por sucesivos períodos de un año si no hubiere sido denunciado por alguna de las partes con al menos dos meses de antelación a la fecha de cualquiera de sus vencimientos.

3. Serán competentes para denunciar el Convenio cualquiera de las partes que lo suscriben. La parte denunciante deberá presentar por escrito a la otra parte con al menos dos meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia, la denuncia del Convenio. La parte denunciante enviará copia a la Autoridad Laboral competente.

4. Finalizado el plazo de vigencia y hasta tanto se negocie un nuevo Convenio seguirán rigiendo las condiciones pactadas en el texto del presente Convenio.

5. Si durante el período de ultraactividad, en aras a negociar un nuevo Convenio de empresa, las partes no alcanzan un acuerdo se mantendrá vigente en su totalidad el texto del Convenio denunciado.

Artículo 3.—Vinculación a la totalidad y condiciones más favorables.

1. En caso de anulación o nulidad de alguna cláusula o precepto del presente Convenio, todas las partes del mismo no afectadas por el vicio invalidante seguirán siendo aplicables.

Artículo 4.—Inaplicación temporal del Convenio por licitación pública.

1. En consonancia con lo dispuesto en los artículos 35.a n) y 122.2 ambos de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, la empresa podrá proceder a inaplicar de forma transitoria el régimen salarial recogido en el presente Convenio colectivo, mientras dure la ejecución de un contrato administrativo afectado por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre.

En su lugar, aplicará únicamente a los trabajadores destinados a la ejecución del contrato administrativo y sólo durante los períodos de ejecución de dicho contrato, las condiciones salariales recogidas en el Convenio colectivo sectorial que resulte aplicable en cada momento a la actividad de la empresa, en la actualidad el Convenio Colectivo del sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, código de convenio n.º 33002825011994.



2. Para concurrir a licitaciones públicas, la empresa estará facultada para inaplicar a los trabajadores afectados por el contrato público, en tanto dure el proceso de ejecución contractual, las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio, y, en su lugar aplicará las condiciones laborales recogidas en el Convenio colectivo sectorial que resulte aplicable en cada momento a la actividad de la empresa, en la actualidad el Convenio Colectivo del sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias, código de convenio n.º 33002825011994.

3. En los casos previstos en los apartados anteriores, la inaplicación de las condiciones recogidas en el presente Convenio se producirá por el mínimo tiempo indispensable para la ejecución del contrato administrativo y en todo caso únicamente afectará a los trabajadores destinados a la ejecución de dicho contrato y tan sólo durante las jornadas que se encuentren prestando servicios para el cumplimiento del contrato público.

CAPÍTULO II: TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 5.—*Jornada laboral y distribución del tiempo de trabajo.*

1. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral ordinaria máxima anual de 1.826 horas de trabajo efectivo en cada una de las anualidades de vigencia del texto convencional.

El tiempo efectivo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2. En función de la distribución de la jornada laboral anteriormente indicada, la empresa podrá acometer una distribución irregular del tiempo de trabajo hasta el límite del 40 por ciento de la jornada laboral anual, esto es, 730 horas de trabajo efectivo, ajustándose a las siguientes reglas:

- Se respetarán, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario de doce horas entre distintas jornadas de trabajo y el descanso semanal de día y medio ininterrumpido acumulable por períodos de hasta catorce días.
- El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de doce horas el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular del tiempo de trabajo, dada la actividad itinerante de la empresa y la demanda del cliente.
- El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y el siguiente a su devengo como máximo. El descanso compensatorio será por días completos o con reducciones de jornadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma, sin que en ningún caso ello pueda afectar al proceso productivo.
- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos de mayor carga de trabajo.

3. Cómputo del descanso en jornada continua:

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 15 minutos. Este período de descanso no será considerado a ningún efecto como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 6.—*Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada máxima anual fijada en el artículo anterior del presente Convenio colectivo.

2. A requerimiento de la empresa, las horas extraordinarias son obligatorias en todo caso, y los trabajadores no podrán negarse a su realización.

3. Las horas extraordinarias por regla general, serán compensadas con tiempos de descanso equivalente dentro del año natural en que se realicen o hasta el 30 de septiembre del año natural siguiente a su realización.

En caso de proceder su compensación en metálico, se abonarán a razón del precio de la hora ordinaria.

Artículo 7.—*Vacaciones.*

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar treinta días naturales de vacaciones al año.

2. Los períodos de disfrute de vacaciones podrán fraccionarse en dos partes de quince días cada una, que en ningún caso podrán coincidir con los períodos de mayor actividad. En cualquier caso, se podrán fijar las vacaciones mediante cualquier otro sistema adoptado mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

3. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 8.—*Excedencias.*

A-Excedencia forzosa.



Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B-Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reintegro será automático.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La referida excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El reintegro deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

En los supuestos de ausencia del trabajo a causa de privación de libertad, por haberse incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos no dolosos cometidos fuera de la Empresa, se considerará al trabajador en situación de excedencia voluntaria, aún en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en la Empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro; si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en una inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

El trabajador en excedencia podrá solicitar el reintegro en la Empresa, antes de agotar dicha excedencia y con un preaviso de al menos 30 días.

CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 9.—Organización del trabajo.

1. La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

2. Los trabajadores serán clasificados profesionalmente en atención a sus titulaciones, formación, aptitudes y contenido general de las prestaciones a ejercer.

Asimismo, la empresa en su atribución organizativa práctica del trabajo, establecerá el contenido de las prestaciones laborales objeto del contrato de trabajo, independientemente de la categoría profesional asignada, por cuanto el trabajador deberá asumir todas las tareas incluidas en el Grupo Profesional correspondiente.

Artículo 10.—Clasificación profesional.

Los Grupos Profesionales y puestos de trabajo a los que se refiere el presente convenio son enunciativos, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa los que aquí se recogen, u otros distintos.

- Grupo I: Gerencia.

Actúa bajo la dependencia jerárquica de la Propiedad de la empresa, con cierto grado de autonomía, iniciativa, y responsabilidad, estableciendo normas de actuación y estrategias conforme a los principios de la empresa.

Tendrá la responsabilidad de la gestión, administración y dirección de la empresa entre otras como las relacionadas a continuación sin ánimo de exhaustividad:

- Asegurar el nivel de satisfacción del cliente.
- Mejorar la calidad, servicio, ventas y resultados.
- Cumplir y hacer cumplir las normas laborales, de Seguridad Social y de seguridad e higiene en el trabajo de legal aplicación, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales, igualdad de oportunidades en el trabajo, acoso sexual, procedimiento de seguridad de todos los empleados y cualquier otra.



- Supervisar el entrenamiento, evaluaciones de desempeño de las tareas, revisiones de salarios y motivaciones de todos los empleados.
- Controlar el personal y mantener su motivación.
- Supervisar la aplicación de procedimientos y productos nuevos.
- Dirigir el inventario empresarial.
- Administrar los procedimientos de beneficios para los empleados.
- Conducir las reuniones de equipo, encuestas de opinión de los empleados y las sesiones de comunicación.
- Supervisar promociones del mercado y las comunicaciones dentro del sector de las promociones nacionales.
- Asegurar la verificación de los depósitos.
- Definir el área de comercio, los competidores importantes y los generadores de tráfico, organizando el uso de información para aumentar el máximo de ventas.
- Asegurar que se siguen todos los procedimientos en todas las reclamaciones de seguros y que se realicen a tiempo.
- Crear los objetivos de los planes de acción para calidad, servicio y limpieza, ventas, ganancias y desarrollo de personal.
- Cualquier otra que pudiera considerarse implícita en el cargo de Gerente.
- Grupo II: Personal Técnico titulado.

Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de grado superior, medio o certificados de profesionalidad debidamente homologados.

Este grupo estará formado por todos los empleados/as que realizan funciones generales de la empresa, tendrán entre otras el control de área y de turno, las de atención al cliente y las distintas responsabilidades que en cada especialidad profesional se describen.

- Grupo III: Personal de Mandos Intermedios. Encargado.

Es el empleado procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones profesionales, cuenta con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y se encuentra a las inmediatas órdenes de la gerencia o superiores, coordina el trabajo del personal de niveles inferiores, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad, del control de personal y demás incidencias.

Asimismo velará, durante todo el turno, por el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales en aperturas, cierres, cargas y descargas de material, y en general en todos aquellos trabajos que tengan un potencial riesgo para los trabajadores.

Tiene atribuidas, a modo enunciativo, las siguientes funciones:

- Coordinación y organización de las diversas actividades del personal a su cargo.
- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que sus rendimientos sean los adecuados, evitando la fatiga de los operarios.
- Emitir los informes correspondientes y remitirlos a niveles superiores sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
- Reflejar en los partes diarios de producción de los rendimientos de trabajo del personal a su cargo, informando de las incidencias que hubiere, a fin de que se corrijan dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.
- Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas de comunicación, seguimiento y trato con los empleados.
- Realizar y cumplir los programas de control interno y de auditoría de calidad.
- Cumplir y velar por el cumplimiento de los procedimientos operacionales durante el turno.
- Control general del área asignada en el ámbito de Personal, Material y Maquinaria.
- Dar apoyo en el entrenamiento del personal en general.
- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.
- Velará, durante todo el turno, por el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales en aperturas, cierres, cargas y descargas de material, y en general en todos aquellos trabajos que tengan un potencial riesgo para los trabajadores.



Además de las funciones generales enunciadas, los Encargados con competencias en el almacén, maquinaria y limpieza, realizarán funciones de logística y control de existencias del departamento, realizando las siguientes funciones específicas:

- Recepción, almacenamiento, preparación y distribución del material y mercancías.
- Control exhaustivo de la salida del material y cumplimiento de la hora de salida tanto de los pedidos como del destinado a montajes e instalaciones.
- Comprobar las recepciones de producto con los albaranes y controlar las condiciones en que llega el material.
- Velar por el buen estado de la maquinaria y equipamientos.
- Revisar la caducidad primaria y secundaria, así como la rotación del material.
- Comprobar que la limpieza sea efectiva y eficiente.
- Verificar y llevar el control sobre las revisiones de maquinaria y herramientas.
- Grupo IV. Personal Administrativo.

Jefe Administrativo. Empleado que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Oficial Administrativo. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo unas tareas propias de oficina, contando con autonomía en el desempeño de sus funciones.

Auxiliar Administrativo. Es el empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas, y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

- Grupo V: Personal Obrero.

Jefe de Equipo. Es el responsable de controlar que el personal de equipo desarrolle correctamente sus tareas. Sus funciones son las del personal de equipo, y además:

Es el empleado que con alto grado de conocimientos y capacitación profesional de Oficial de 1.ª montador-conductor-confección, actúa a las órdenes de un superior, debiendo tener conocimientos avanzados sobre el segmento de actividad de la empresa, estando capacitado para el empleo de equipo de soldadura, taladros, radiales, maquinaria de corte y otros tipos de maquinarias manuales y eléctricas. Deberá, asimismo, velar por el buen uso del material, herramientas y equipamiento de trabajo.

Se le entiende, asimismo, con capacitación para la evaluación de los riesgos de los trabajos encomendados, y para la adopción de cuantas medidas fuesen necesarias a fin de evitar situaciones de riesgo para los trabajadores a su cargo o para él mismo, debiendo detener los trabajos si considera que debe requerir otras medidas de seguridad o recibir mayor asesoramiento en materia de prevención. En el desempeño de esta tarea será directamente responsable del personal obrero a su cargo o que bajo su supervisión hagan un uso adecuado de los equipos de protección individuales o colectivos facilitados por la empresa.

Oficial de 1.ª Montador-Conductor-Confección. Debe contar con un alto grado de conocimientos y bajo su responsabilidad se realizan los trabajos consistentes en el montaje, aseguramiento y ensamblado de las carpas y estructuras metálicas, así como la labor de desmontaje y guarda de los materiales. También realiza tareas de conducción de vehículos de todo tipo, así como de confección textil y reparación de tejidos bien manualmente o con maquinaria.

Debe tener conocimientos en la interpretación de planos, cálculos y ejecutar las tareas que correspondan para su ejecución, estando asimismo capacitado para el empleo de equipo de soldadura, taladros, radiales, maquinaria de corte y otros tipos de maquinarias manuales y eléctricas. Deberá, así mismo, velar por el buen uso del material, herramientas y equipamiento de trabajo.

Es el empleado que cuenta con al menos cinco años de experiencia en sus funciones, a razón de dos años como oficial de 3.ª montador-conductor-confección, tres años como oficial de 2.ª de las citadas especialidades y que ha superado de forma provechosa todos los exámenes de la carrera profesional como oficial-montador-conductor-confección.

Oficial de 2.ª Montador-Conductor-Confección. Bajo su responsabilidad se realizan los trabajos consistentes en el montaje, aseguramiento y ensamblado de las carpas y estructuras metálicas, así como la labor de desmontaje y guarda de los materiales. También realizan tareas de conducción de vehículos de todo tipo, así como de confección textil, y reparación de tejidos bien manualmente o con maquinaria.

Deberá asimismo, velar por el buen uso del material, herramientas y equipamiento de trabajo, cumplir en todo momento las instrucciones del Oficial de 1.ª montador-conductor-confección y recibir la instrucción del mismo.

Es el empleado que con cierta experiencia, de al menos de dos años como oficial de 3.ª montador-conductor-confección y previa superación del examen escrito correspondiente, actúa a las órdenes de un jefe.

Oficial de 3.ª Montador-Conductor-Confección. Bajo su responsabilidad realiza los trabajos consistentes en el montaje, aseguramiento y ensamblado de las carpas y estructuras metálicas, así como la labor de desmontaje y guarda de los materiales. También realiza tareas de conducción de vehículos de todo tipo, así como de confección textil, y reparación de tejidos bien manualmente o con maquinaria.



Deberá, así mismo velar por el buen uso del material, herramientas y equipamiento de trabajo y cumplir en todo momento las instrucciones dadas tanto por el Oficial de 1.ª montador-conductor-confección como por el oficial de 2.ª de la misma especialidad y recibir las enseñanzas que los oficiales más experimentados le transmitan.

Es el empleado que no cuenta con la experiencia y formación suficiente como para afrontar de forma autónoma tareas de montador, conductor y de confección y que actúa a las órdenes de un oficial más experimentado.

Ayudante de oficios Montador-Conductor-Confección. Estos profesionales actuarán bajo el mando y la supervisión de un trabajador con la categoría profesional de oficial montador-conductor-confección. Es el empleado que carece de una cualificación específica, realiza labores de auxilio y apoyo a los oficiales con funciones de montaje y desmontaje de carpas, conducción de vehículos y confección textil.

Peón. Es el trabajador sin cualificación específica que presta sus servicios a indicación de un superior.

Mozo de Almacén. Es el trabajador que efectúa la carga, el transporte, la descarga, el etiquetado y preparación, tanto de las mercancías que coloca en las estanterías para ella previstas, como disponiéndolas en su ubicación, organizando el material, herramientas y demás equipo, tanto en las instalaciones de la empresa como de pedidos para su distribución y las devoluciones a proveedores, utilizando para ello los medios a su alcance.

Limpiador. Es el empleado que ejecuta las tareas de limpieza, tanto manualmente como con útiles tradicionales y elementos electromecánicos o de índole industrial, de materiales para su uso externo, sin que se requiera para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de esfuerzo físico esencialmente.

Operarios de lavado de lonas:

Oficial operador de máquina de lavado de lonas. Es el profesional con cierta experiencia y formación suficiente, encargado del lavado de lonas utilizando para ello maquinaria y productos especializados.

Ayudante operador de máquina de lavado de lonas. Es el profesional que carece de experiencia y formación suficiente, encargado del lavado de lonas utilizando maquinaria y productos especializados, que actúa según las instrucciones del Oficial operador de máquina de lavado de lonas.

En relación a los operarios de lavado de lonas, las partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse al artículo 22 del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y se pacta una polivalencia funcional, de tal forma que los operarios de lavado de lonas, tanto si son Oficiales como Ayudantes, podrán desarrollar indistintamente funciones de montador, de conducción y de confección, por necesidades productivas y según la demanda del cliente.

- Grupo VI: Trabajadores con contratos formativos.

Son aquellos trabajadores encuadrables en cualquier categoría profesional de las anteriormente relacionadas y que estén vinculados a la empresa a través de alguna de las modalidades de contrato formativo de las recogidas en la Ley.

2. La enumeración de categorías indicadas anteriormente es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren. Por otra parte, tendrán que asimilarse a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con la misma, los nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos especialmente.

Los distintos cometidos y funciones asignados a cada categoría profesional en su correspondiente definición son enunciativas, estando obligado todo trabajador a cumplir diligentemente con las instrucciones recibidas relacionadas con su contrato de trabajo, siempre dentro de los cometidos de su categoría profesional, entre los que se incluyen la limpieza y mantenimiento de los útiles, máquinas, materiales que les sean asignados para su trabajo, y aquellos otros cometidos relacionados con los anteriores, siempre dentro de la jornada laboral. Empleando a tal efecto los equipos de protección individual que le sean facilitados por la empresa y con estricto cumplimiento de las instrucciones dadas por esta y por los responsables de la prevención de riesgos laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

3. Los trabajadores con la categoría profesional de oficial montador-conductor-confección, en cualquiera de sus grados desempeñarán las funciones siguientes:

- Todas las labores necesarias para el montaje y desmontaje de carpas, stands y otras estructuras que implante la empresa.
- Conducción de todo tipo de vehículos aptos para circular por vías públicas. Esta labor estará supeditada a que el trabajador cuente con el pertinente permiso administrativo en vigor para la conducción del vehículo en cuestión.
- Tareas destinadas a la confección, reparación y diseño de los tejidos que conforman las carpas, estructuras y otros materiales que utiliza la empresa en sus montajes.

Artículo 11.—*Carrera profesional del Oficial Montador-Conductor-Confección.*

1. Debido al específico segmento de actividad en que opera la empresa y a la metodología innovadora utiliza en sus servicios, los trabajadores de nueva entrada como oficiales montadores-conductores-confección deberán superar una carrera profesional compuesta por la adquisición de experiencia profesional y por la superación de una formación que será verificada a través de pruebas de capacitación escrita.

2. Concretamente se pauta la siguiente escala profesional:



- a) Los trabajadores de nueva entrada, accederán a la empresa con la categoría profesional de Oficial de tercera montador-conductor-confección, salvo que acrediten más de dos años de experiencia en otras empresas del sector y que previa solicitud por su parte, superen el examen escrito planteado por la empresa.

Para ascender a Oficial de segunda montador-conductor-confección, los trabajadores deberán contar con al menos una experiencia de dos años como Oficial de tercera en tales ocupaciones, así como solicitar a la empresa y superar un examen escrito de conocimientos teóricos, en el cual se preguntarán cuestiones tales como prevención de riesgos laborales, técnicas de trabajo de forma segura y eficiente y manejo de herramientas, dibujo, diseño de carpas, cálculos y resistencia aerodinámica, todo ello a nivel básico.

- b) Para el ascenso a Oficial de primera montador-conductor-confección, los trabajadores deberán contar con al menos cinco años de experiencia, distribuidos a razón de tres años como Oficial de segunda y dos años como Oficial de tercera, en ambos casos del mismo oficio. También deberán solicitar a la empresa la realización y superar provechosamente una prueba escrita de carácter teórico en la cual se preguntarán cuestiones genéricas sobre prevención de riesgos laborales y materias específicas relativas a su puesto de trabajo, trabajo eficiente, liderazgo, utilización de herramientas y métodos de enseñanza o tutela de oficiales menos experimentados.
- c) Para poder ser designado Jefe de Equipo se deberá haber superado provechosamente toda la carrera de Oficial montador-conductor-confección, contar con más de diez años de experiencia en la misma actividad, superar todas las pruebas escritas y demostrar dotes de mando. O, en su caso, acreditar experiencia similar previa en otra empresa.

Artículo 12.—*Trabajos de superior o inferior categoría.*

1. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional correspondiente por un período superior a ocho meses durante un año o doce meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

2. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

CAPÍTULO IV: RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 13.—*Salario base y otros conceptos retributivos.*

1. El salario de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio estará compuesto por el salario base mensual que corresponda a cada trabajador a razón de su categoría profesional, según tabla anexa en este precepto, y, en su caso, los conceptos salariales relacionados a continuación.

2. Tablas salariales, los trabajadores percibirán el siguiente salario base bruto mensual en función del grupo profesional en que se encuentren clasificados:

GRUPO I: GERENCIA.	2.000 euros
GRUPO II: PERSONAL TÉCNICO TITULADO	1.500 euros
GRUPO III: PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS. ENCARGADO	1.600 euros
GRUPO IV: PERSONAL ADMINISTRATIVO.	
a) JEFE ADMINISTRATIVO:	1.000 euros
b) OFICIAL ADMINISTRATIVO:	900 euros
c) AUXILIAR ADMINISTRATIVO:	800 euros
GRUPO V: PERSONAL OBRERO.	
a) JEFE DE EQUIPO:	1.400 euros
b) OFICIAL DE 1.ª MONTADOR-CONDUCTOR-CONFECIÓN:	1.000 euros
c) OFICIAL DE 2.ª MONTADOR-CONDUCTOR-CONFECIÓN:	900 euros
d) OFICIAL DE 3.ª MONTADOR-CONDUCTOR-CONFECIÓN:	800 euros
e) AYUDANTE DE OFICIOS MONTADOR-CONDUCTOR-CONFECIÓN	S.M.I.
f) PEÓN:	S.M.I.
g) MOZO DE ALMACÉN:	S.M.I.
h) LIMPIADOR:	S.M.I.
i) OFICIAL OPERADOR DE MÁQUINA DE LAVADO DE LONAS	1.000 euros
j) AYUDANTE OPERADOR DE MÁQUINA DE LAVADO DE LONAS	800 euros

- Grupo VI: Trabajadores con contratos formativos: Parte proporcional a su categoría según la legislación vigente en cada momento.

Las referencias a las siglas S.M.I., se entienden realizadas al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.



3. A la fecha de entrada en vigor del presente Convenio quedan sin efecto todos los complementos salariales vinculados a cualesquiera circunstancias, incluidos los personales que vinieran siendo de aplicación en la empresa con anterioridad, también queda sin efecto el complemento por antigüedad. En su lugar se implanta un plan de pensiones para el empleo de aportación definida y promoción conjunta, en los términos obrantes en este capítulo del Convenio.

Asimismo, también quedan sin efecto todos los incentivos anteriores, incluido el fondo para fines asistenciales, que serán sustituidos por el plan de previsión social aludido en el párrafo anterior.

4. Los salarios anteriormente reflejados serán de aplicación a todo el personal de la empresa. No obstante los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo ya se encuentren trabajando por cuenta de la empresa verán incrementada su nómina mensual con una partida de salario de carácter personal no absorbible ni compensable, denominada salario personal garantizado a fecha 31 de diciembre de 2017. Dicha partida salarial estará constituida por la diferencia entre el salario base que vinieran percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2017 y el salario base correspondiente a su grupo profesional según el apartado primero de este artículo.

De igual modo, se respetará la antigüedad consolidada que tuvieran reconocida los trabajadores de la empresa anteriores a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. A tal efecto se plasmará en la nómina de los trabajadores afectados una partida salarial de carácter personal, no absorbible ni compensable denominado antigüedad consolidada.

A efectos de cuantificar y determinar los conceptos salariales consolidados que correspondan a cada trabajador, se firmará un acta de acuerdo privado por cada trabajador anterior a la entrada en vigor del presente Convenio, por el representante legal de los trabajadores y por la representación de la empresa. A dicho acuerdo se anexarán las nóminas del mes de diciembre de 2017 de los trabajadores afectados.

5. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, comenzarán a devengar con fecha de efectos 1 de febrero de 2018 un nuevo complemento por antigüedad, que consistirá en el 2 por ciento del salario base y se generará cada seis años de prestación efectiva de servicios.

Artículo 14.—*Cláusula de revisión salarial.*

Para el segundo año de vigencia del Convenio se aplicará un incremento salarial cuantificado según el índice de precios al consumo, siempre que éste sea positivo, en otro caso no habrá revisión salarial. Ese mismo sistema regirá para sucesivos períodos anuales.

Artículo 15.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente, del 1 de enero al 30 de junio, cuando se trate de la paga de julio, y del 1 de julio al 31 de diciembre cuando fuera la de Navidad. En ambos casos a la parte proporcional al tiempo trabajado en cada semestre. La paga de julio se abonará en los primeros quince días de ese mes y la de Navidad en los quince primeros días del mes de diciembre.

No obstante lo anterior, como regla general, las gratificaciones extraordinarias serán prorrateadas y percibidas mensualmente en el recibo de salarios.

Artículo 16.—*Dietas.*

Todas las dietas por desplazamientos, pernoctación y manutención serán abonadas directamente por la empresa a los proveedores de los servicios.

De igual modo, como regla general, los desplazamientos para el trabajo se realizarán en vehículos de la empresa.

Artículo 17.—*Pago de salarios. Liquidación por finiquito.*

1. Pago de salarios:

La empresa deberá proceder a la liquidación y pago de salarios a más no tardar el día 15 de cada mes siguiente a su devengo, salvo que este fuera festivo en cuyo caso el abono deberá producirse en el día inmediato anterior.

2. Liquidación por finiquito:

Toda comunicación de cese o preaviso deberá de ir acompañada de una propuesta de finiquito que contemple el total de los conceptos a liquidar. En todo caso en la nómina de finiquito correspondiente a los trabajadores eventuales con contratos de duración determinada, deberá de figurar expresamente la indemnización por eventualidad que pudiera corresponder en cada caso. Los recibos de finiquito deberán ser firmados por el empresario, el trabajador y, en su caso, el representante de los trabajadores.

Artículo 18.—*Descuento en nómina.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato, la empresa descontará de su nómina el importe de la cuota mensual correspondiente. A tal fin, el trabajador interesado en la realización de dicha operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de la cuenta a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa se compromete a entregar copia de dicha transferencia a la representación sindical en la empresa. Las anteriores detracciones se efectuarán por períodos de un año.

Artículo 19.—*Plan de previsión social.*

1. Se establece un nuevo sistema de previsión social de empleo aplicable a aquéllos trabajadores de la empresa que cuenten al menos con un año de antigüedad, que voluntariamente deseen adscribirse al plan y realizar las aportaciones que les correspondan de conformidad con lo establecido en el apartado siguiente.



2. Dicho plan de pensiones será de la modalidad de empleo, de promoción conjunta y de aportación definida, compuesto por aportaciones realizadas tanto por la empresa como por el propio trabajador de la forma expuesta en el párrafo siguiente.

Las aportaciones al plan de pensiones, variarán en función de la jornada que corresponda a cada trabajador incluido, existiendo dos posibilidades:

- Trabajadores contratados a tiempo completo, o en su caso, a tiempo parcial con una jornada de trabajo superior al 50 por ciento de la jornada correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable:
 - a) Aportación empresarial de 10 euros mensuales.
 - b) Aportación del trabajador mediante descuento en nómina de 3 euros mensuales.
- Trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada de trabajo pactada inferior al 50 por ciento de la jornada laboral de un trabajador a tiempo completo comparable:
 - a) Aportación empresarial de 5 euros mensuales.
 - b) Aportación del trabajador mediante descuento en nómina de 3 euros mensuales.

Estas contribuciones se mantendrán con vigencia indefinida mientras el trabajador preste servicios incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, salvo manifestación en contrario del trabajador mediante escrito en petición de baja en el plan de pensiones.

3. El trabajador que solicite su inclusión en el plan de pensiones para el empleo deberá comunicarlo por escrito a la empresa y deberá afrontar con cargo a su salario una aportación adicional al mismo de 3 euros mensuales. La aportación del trabajador será con cargo a su salario y figurará en sus recibos de salarios mensuales en forma de descuento.

En caso de que el trabajador no solicite a la empresa por escrito su inclusión en el plan de pensiones para el empleo o que no asuma la aportación que le corresponda, se entenderá que queda excluido del mismo.

Si el trabajador deja de realizar aportaciones al plan de pensiones para el empleo, quedará automáticamente excluido del mismo y consecuentemente, al igual que en el caso descrito en el párrafo anterior, la empresa no estará obligada a realizar más aportaciones.

4. El plan de pensiones del sistema de empleo, tendrá la cobertura por las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, de conformidad con texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su normativa de desarrollo.

5. La empresa y los representantes de los trabajadores cooperarán para buscar y contratar con una entidad aseguradora las coberturas asociadas al plan de pensiones de empleo, de conformidad con las condiciones expresadas en el presente artículo.

En caso de no encontrar una entidad aseguradora con la cobertura de los riesgos y con las condiciones detalladas con anterioridad, quedará sin efecto el contenido del presente artículo, sin que la empresa asuma ningún compromiso en cuanto al cumplimiento de las condiciones pactadas en el mismo.

Lo pactado en el párrafo anterior resultará igualmente aplicable en caso de que una vez contratado el plan de pensiones la entidad aseguradora modifique las condiciones de la póliza.

6. Se sustituyen las condiciones y compromisos anteriores de otros Acuerdos y Convenios en cuanto contradigan lo expresado en materia de previsión social. Por la implantación del plan de previsión social quedan sin efecto todos aquellos complementos aplicable a la situación de incapacidad temporal que fueran aplicables con anterioridad.

CAPÍTULO V: INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 20.—*Ingresos.*

Se realizarán las pruebas de ingresos que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Artículo 21.—*Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y en ningún caso podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo profesional VI; 15 días.
- Grupos profesionales IV y V; 3 meses.
- Grupos profesionales I, II y III; 6 meses.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por alguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.



Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes en tal sentido.

CAPÍTULO VI: DISTINTAS MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 22.—*Contratos de duración determinada.*

1. Contrato eventual por circunstancias de la producción: en atención al carácter estacional de la actividad, se podrán celebrar contratos eventuales por circunstancias de la producción sin que su duración máxima pueda exceder de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses, o, en su caso, aquella otra duración máxima que, en cada momento, permitan las disposiciones legales que regulen esta modalidad de contratación.

Sin carácter cerrado, el contrato eventual por circunstancias de la producción está previsto para las siguientes causas:

- a) Montaje y desmontaje de carpas para eventos festivos.
- b) Períodos de duración limitada con carga de trabajo elevada.
- c) Montaje de carpas para bodas, bautizos, comuniones y otros eventos que exijan un refuerzo transitorio de mano de obra.
- d) Reparación de siniestros en las carpas ubicadas en centros de trabajo de otras empresas y almacenes, destinadas al uso industrial.
- e) Campañas electorales.
- f) Fechas Navideñas.

2. Contrato de obra o servicio determinados: está previsto para aquellas tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años no susceptibles de ampliación.

Con efecto meramente enumerativo y sin carácter cerrado, el contrato por obra y servicio determinado está previsto para las siguientes causas:

- a) Instalación de iluminación e instalación eléctrica en las carpas.
- b) Acomodación del terreno donde se va a instalar la carpa.
- c) Estudios necesarios para instalación de carpas o estructuras en terrenos difíciles.

3. Las partes acuerdan analizar la situación del empleo en orden a posibilitar la conversión de contratos temporales en indefinidos, en la medida que las necesidades profesionales, organizativas, productivas lo pudieran demandar, siendo el criterio de antigüedad uno de los elementos a tener en cuenta.

Artículo 23.—*Contratos formativos.*

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

En el caso de tratarse de trabajadores menores de 30 años también podrán celebrarse contratos en prácticas aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios tal y como determina la Ley 11/2013 y mientras esté en vigor la misma.

El contrato de trabajo en prácticas se regirá por las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.



d) La retribución del trabajador en prácticas no podrá ser inferior al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el presente Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato de formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores/as que no sean menores de dieciséis ni mayores de treinta años hasta que este límite máximo de edad se vea modificado y reducido a veinticinco años de acuerdo con la política legislativa del Gobierno. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con trabajadores/as afectados de discapacidad.

Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores/as que cursen formación profesional del sistema educativo y no reúnan los requisitos de titulación para la celebración de un contrato de trabajo en prácticas.

b) No existirá límite máximo en cuanto al número de trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje que pueden coexistir en un mismo centro de trabajo.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

d) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad contractual, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador/a en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el presente Convenio colectivo.

Los trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje no podrán realizar horas extraordinarias, salvo que dichas horas estén destinadas a prevenir o reparar siniestros. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

f) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso, la retribución pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

g) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato para la formación y el aprendizaje a efecto de antigüedad en la empresa.

Artículo 24.—Trabajo a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.

3. La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado siguiente.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de cuatro años.

4. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato: El pacto se formalizará necesariamente por escrito.



- b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del cincuenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos días.
- e) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.
- f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 25.—*Contrato de fijos-discontinuos.*

1. El contrato fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido o de duración determinada.

2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en función de dos variables, en primer lugar la antigüedad y experiencia en el desempeño de su oficio y en segundo lugar la especialidad del trabajador en función de las necesidades productivas de la empresa.

Artículo 26.—*No discriminación por razón de sexo.*

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente la representación legal de los trabajadores vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- A) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por razón de sexo.
- B) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- C) Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medida que comporte un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de sexo.
- D) Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a, sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad siempre que no afecten a la actividad laboral.

CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 27.—*Régimen disciplinario.*

1. En los siguientes artículos se describen las conductas y su graduación como leves, graves o muy graves, que son clasificadas en función de la gravedad de los hechos, atendiendo a las circunstancias del caso y la trascendencia de la conducta.

2. Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y reincidencia. En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 28.—*Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- 2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5. Falta de aseo o limpieza personal.



6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior obligación origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse como grave o muy grave.
11. La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve.
12. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
13. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., suministrados por la empresa cuando la responsabilidad de mantenimiento sea del trabajador, de manera ocasional.
14. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
15. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.
16. La instigación, el encubrimiento o la cooperación en la comisión de faltas leves de otros trabajadores.

Artículo 29.—*Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de 30 días.
2. Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si esta actuación implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro empleado al trabajo, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio no hacer uso de las prendas y dispositivos de seguridad de carácter obligatorio.
9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
10. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
11. Las faltas de respeto y consideración a los mandos y superiores jerárquicos y la réplica descortés a compañeros, mando o público. Si se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.
12. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
13. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
14. El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.
15. Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.



16. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.
17. La utilización por los representantes de los trabajadores del crédito horario con fines personales ajenos a su naturaleza y finalidad.
18. Fumar en el centro de trabajo o las dependencias de la empresa.

Artículo 30.—*Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. Los delitos de robo, estafa, malversación, o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
A estos efectos, la empresa podrá proceder en cualquier momento a verificar el estado de los trabajadores, siempre que las actuaciones comprobadoras no atenten contra la dignidad personal del trabajador y con la presencia de un representante legal de los trabajadores.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
9. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
13. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un período de un trimestre y hayan sido sancionadas.
15. La desobediencia e insubordinación, total o parcial, respecto de las órdenes emanadas de los mandos o superiores jerárquicos, destacando, entre otras, la negativa al cumplimiento de la distribución irregular de la jornada.
16. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
17. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
18. La condena del trabajador por delitos dolosos, o por su participación en hechos delictivos.
19. El abandono del trabajo una vez tomado posesión del mismo y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
20. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa.
21. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.
22. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.
23. El abuso de autoridad.



24. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
25. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.
26. Acoso sexual y por razón de sexo.
27. Acoso moral.
28. El incumplimiento de normas de seguridad y salud laboral o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

Artículo 31.—*Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves.
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves.
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
3. Por faltas muy graves.
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
 - c) Despido.

Artículo 32.—*Prescripción.*

1. Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:
 - a) Faltas leves: Prescribirán a los diez días.
 - b) Faltas graves: Prescribirán a los veinte días.
 - c) Faltas muy graves: Prescribirán a los sesenta días.

2. Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

CAPÍTULO VIII: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 33.—*Salud laboral.*

1. Declaración general.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de aplicación con el máximo rigor del texto íntegro contenido de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus normas de desarrollo, considerando fundamental la integración efectiva de la acción preventiva en el funcionamiento habitual de la empresa.

Se llevará a cabo una planificación de la actividad preventiva de riesgos laborales de conformidad con las normas legales y reglamentarias que la regulan con el fin de adecuar su desarrollo y aplicación en la empresa.

A todo aquello que no esté regulado en el presente convenio le será de aplicación la normativa en materia preventiva y medio ambiental vigente.

2. Principios generales.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la normativa que la desarrolla la empresa en todo caso cumplirá las siguientes máximas:

- Se extremarán las medidas de seguridad en los trabajos especialmente peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas orientadas principalmente a la eliminación de los riesgos en su origen y la sustitución por productos que entrañen menor o nulo peligro.
- Deberán realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el trabajo.
- Con el fin de mejorar la coordinación entre la empresa usuaria y las empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria no permitirá el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener

constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

3. Equipos de protección individual.

Las empresas entregarán al personal los equipos de protección individual adecuados, y que mejor se adapten a las necesidades que exija o requiera el puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 31/95, quedando el trabajador obligado a hacer uso de los mismos, utilizarlos correctamente y no ponerlos fuera de funcionamiento.

En la determinación de los equipos de protección necesarios para cada puesto de trabajo, participaran los Servicios de Prevención, los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, en caso de no haber Delegados de Prevención, estas competencias serán ejercitadas por la representación legal de los trabajadores. Los equipos de protección serán facilitados de manera gratuita por la empresa y con carácter general serán de uso individual y personal.

Los equipos de protección individual deberán cumplir su cometido, a la vez que deberán proporcionar el mejor nivel de confort posible, a cuyos efectos deberán estar adecuadamente homologados. En los demás aspectos relacionados con los Equipos de Protección Individual el Convenio Colectivo se remite a la normativa legal aplicable.

Con carácter general y para aquellos puestos de trabajo en los que el Plan de Evaluación de Riesgos así lo establezca se entregarán semestralmente Botas de Seguridad, y en todo caso cuando su estado de deterioro así lo haga necesario previa devolución del calzado deteriorado.

La empresa facilitará gafas de protección graduadas a aquellos trabajadores que mediante certificación médica acrediten que las precisen en función del puesto de trabajo que desempeñen y de lo establecido en la Evaluación de Riesgos.

4. Vigilancia de la salud.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, respecto a la Vigilancia de la Salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo:

- a) La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos de su puesto de trabajo.
- b) La empresa concertará la vigilancia periódica de la Salud con un Servicio de Prevención legalmente reconocido para que, una vez al año como mínimo, efectúen un examen médico a todos los trabajadores de la plantilla.

Todo examen médico se realizará en las dependencias sanitarias convenidas así como en instalaciones fijas o móviles que reúnan los requisitos adecuados y estén debidamente autorizadas, salvo que en la propia empresa se disponga de los servicios médico-sanitarios debidamente equipados y reconocidos. Cuando el reconocimiento se realice en instalaciones móviles, entre el final del reconocimiento y el comienzo de la jornada mediará una hora, computándose la misma como tiempo efectivo de trabajo.

- c) Todo reconocimiento médico conllevará, como mínimo, los siguientes análisis y pruebas: sanguíneo, orina, cardiovascular, pulmonar, auditivo y visual, así como cualquier otro, que médicamente pudiera ser necesario en relación con la actividad profesional del trabajador.
- d) En el caso de tratarse de trabajadoras, éstas tendrán derecho además a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general.
- e) Los reconocimientos médicos periódicos específicos posteriores al inicial estarán sometidos a las prescripciones del artículo 22 de la Ley de Prevención.
- f) En su caso, serán de aplicación los Protocolos Médicos Específicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo así como aquellos que vayan siendo aprobados durante la vigencia del presente convenio.
- g) Se entregará una copia de los resultados del reconocimiento a cada trabajador, mencionando las posibles anomalías detectadas.
- h) El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, salvo consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior la empresa y los órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
- i) La Vigilancia de la Salud incluirá, en todo caso, una historia clínico-Laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponer de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos. El cumplimiento de estas obligaciones corresponde a quien asuma la vigilancia de la salud.

5. Investigación de accidentes de trabajo.

Ocurrido un accidente, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará lo antes posible al Delegado de Prevención o en su caso, al Secretario del Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto a la representación

legal de los trabajadores, para que intervengan y se informe de todo lo ocurrido con relación al accidente, para poder, en su caso determinar las causas del mismo, fallos o incumplimientos que pudieran haberse producido, a fin de aportar las posibles soluciones para que no se vuelva a repetir. En todo caso se mantendrá una estrecha colaboración entre la empresa y los Delegados de Prevención o en su defecto la representación unitaria de los trabajadores.

6. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Cuando la evaluación de riesgos de lugar a la aparición de trabajos en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, la empresa adoptará las medidas correctoras de carácter colectivo que eliminen o minimicen los riesgos, si la eliminación no fuere posible se tomarán las medidas de protección individual.

En los casos de trabajos en los que se utilicen sustancias tóxicas o peligrosas que impregnen la ropa que pueda suponer un peligro excepcional de efectuarse la limpieza en su propio domicilio, se establecerán las garantías siguientes: Sistema de dobles taquillas acotadas y catalogadas, y limpieza de prendas de trabajo a cargo de la empresa.

CAPÍTULO IX: GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 34.—*Derechos de los comités de empresa y delegados de personal.*

En el supuesto de que durante el mandato electoral de los representantes legales de los trabajadores, se produzca una variación de la plantilla, que determine una variación en más o en menos del número de representantes de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto, y dicha variación de plantilla persista por espacio superior a tres meses, se acomodará el número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla de la empresa, cesando los sobrantes, o procediendo a la elección o designación de los que falten para completar el número de representantes requerido en los artículos citados.

Los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, sin perjuicio de los que les sean concedidos por las Leyes, gozarán de los siguientes derechos:

- A. Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca aquella; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, así como sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- B. Conocer y tener a su disposición anualmente el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, cuando la empresa revista la forma de sociedad por acciones, participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- C. Serán informados con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la empresa.
- D. Serán informados en lo referente a las estadísticas sobre límite del absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, los ceses y los ascensos.
- E. Ejercerá una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el cumplimiento de los pactos y condiciones o usos de la empresa que estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.
- F. Cuidarán la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- G. Vigilarán las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo dentro de la empresa.
- H. Colaborarán con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Por su parte, los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a las cuentas que le sean presentadas por razón de su cargo, aún después de dejar de pertenecer al mismo o cesar en la empresa.

Artículo 35.—*Garantías de los cargos sindicales.*

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal, en su caso, gozarán de las siguientes garantías:

- A. No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión cuando el despido o la sanción se fundamente en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, así como el Delegado Sindical de la Central a que pertenezca, si lo hubiere.

- B. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.



- C. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón de desempeño de su representación.
- D. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa.
- E. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien podrán acumular, semestralmente, las de los distintos miembros del comité de empresa o de los delegados de personal en su caso, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar nunca el máximo total que determine la Ley.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de tales trabajadores como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos que les afecten o por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.
- F. Los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en su caso, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, Institutos de Formación u otras entidades.

CAPÍTULO X: SEGURO COLECTIVO Y PLAZOS DE PREAVISO POR EXTINCIÓN CONTRACTUAL

Artículo 36.—*Seguro colectivo.*

1. Se suscribirá una póliza de Seguro Colectivo, obligatorio, para cada trabajador, que cubra las contingencias del fallecimiento por cualquier causa, incapacidad total o absoluta, tanto para el personal en activo, cualquiera que sea su edad, como para el que estuviese en suspensión de contrato por invalidez.
2. El capital asegurado será de 4.799 euros, revisables según el incremento pactado en el Convenio para cada año de vigencia.
3. El importe de las primas correspondientes será abonado al 50 por 100 entre empresa y trabajador.

Artículo 37.—*Preavisos por extinción de contrato de duración determinada.*

- Al personal contratado por obra o servicio determinado por tiempo superior a tres meses le será comunicado su cese por escrito con una antelación de 15 días. Dicho plazo será de 5 días si la duración del contrato es inferior a 3 meses.
- En caso contrario, el trabajador afectado tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a los días que hayan excedido el plazo de preaviso.
- En cualquier otro caso se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable en cada momento.

Artículo 38.—*Preavisos por baja voluntaria.*

1. Aquellos trabajadores que deseen extinguir su contrato de trabajo, deberán ponerlo en conocimiento de la empresa con al menos 30 días de antelación a la fecha de efectos.
2. En el caso de trabajadores con contratos de duración determinada, el plazo de preaviso por extinción voluntaria del contrato de trabajo queda fijado en los siguientes:
 - a) Si el contrato es de duración superior a tres meses; plazo de preaviso por baja voluntaria de 15 días.
 - b) Si el contrato es de duración inferior a tres meses; plazo de preaviso por baja voluntaria de 5 días.
3. El empresario podrá descontar de la liquidación de los trabajadores que no respeten los plazos de preaviso indicados en los apartados anteriores, tantos días de salario como días de retraso en la comunicación se hayan producido.

CAPÍTULO XI: IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 39.—*De la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

- La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad. El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

- En caso de que la plantilla de la empresa supere los 50 trabajadores en algún momento, esta se obliga a negociar con los representantes legales de los trabajadores e implantar un Plan de Igualdad.
- a) Medidas de igualdad:



Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la empresa. Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles. Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables. Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

b) Áreas de actuación:

Selección, promoción y desarrollo personal:

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación. Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así como lo permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

Artículo 40.—*Medidas específicas para prevenir del acoso sexual.*

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Todos los trabajadores/as tienen el derecho y el deber de denunciar ante la Dirección de la empresa o ante el representante legal de los trabajadores toda discriminación por razón de sexo o situación de acoso que se produzca en el trabajo.

El canal receptor de la denuncia actuará con celeridad para informar a la Dirección de la empresa y adoptar con inmediatez medidas destinadas a paliar la situación de acoso, entre esas medidas se prevé la separación de compañeros



de trabajo mediante el cambio de centro de trabajo, encargar al representante legal de los trabajadores la vigilancia del centro de trabajo en que se produzca el acoso.

A mayores, la empresa no tolerará las situaciones de acoso sexual y/o violencia de género y a tal efecto aplicará el régimen disciplinario contenido en el presente Convenio con firmeza contra los presuntos acosadores.

Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un compañero de trabajo. La empresa controlará y revisará el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces.

Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos. Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina.

Disposición adicional única.—Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio compuesta las partes firmantes del mismo.

La validez de los acuerdos de la Comisión requerirá la mayoría simple de sus componentes.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación del articulado del presente Convenio.
- Arbitraje sobre las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Y en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Ambas partes convienen en someter a la Comisión Paritaria del Convenio cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación, para que dicha Comisión emita el pertinente dictamen. Cuando la Comisión Paritaria sea requerida por cualquiera de las partes para intervenir en asuntos de su competencia, deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Mixta se resolverán de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el procedimiento arbitral que pudiera estar articulado en el mismo al efecto.